© THE QUEEN'S PRINTER FOR ONTARIO
2000

REPRODUCED WITH PERMISSION

L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR L'ONTARIO

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Ontario
Human Rights
Commission

Commission
ontarienne des
droits de la personne

LA DISCRIMINATION et l'ÂGE

Problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario

Document de travail

Commission ontarienne des droits de la personne
Approuvée par la Commission: le 31 mai 2000

Préparé par la Direction des politiques et de l'éducation
Available in English

LA DISCRIMINATION et l'ÂGE
Problèmes relatifs aux droits de la personne vécus par les personnes âgées en Ontario

Document de travail
Direction des politiques et de l'éducation

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire 3
Introduction 4
L'Année internationale des personnes âgées 5
Profil des cas traités 7
Cadre légal et définition du terme « âge » 8
Aspects démographiques 8
Un survol de la population vieillissante 9
Niveaux de revenu des personnes âgées 11
Les personnes âgées et la population active 12
Les personnes âgées vivant en établissement 12
Stéréotypes et préjugés 13
Âge et intersectionnalité 14
Femmes âgées 14
Personnes âgées ayant un handicap 16
Problèmes particuliers vécus par les personnes âgées 17
Emploi 17
Logement 19
Soins de santé 20
Maisons de soins infirmiers et autres établissements 22
Mauvais traitements et négligence envers les personnes âgées 23
Soins aux personnes âgées 24
Âge : motif de discrimination prohibé dans la législation sur les droits de la personne 25
Retraite obligatoire à l'âge de 65 ans 26
Retraite obligatoire comme exigence professionnelle justifiée 29
Autres affaires reliées à l'âge dans le contexte de l'emploi 31
Recrutement 31
Âge en tant qu'exigence professionnelle justifiée 32
Avantages au lieu de travail 33
Ancienneté 34
Cessation d'emploi 34

Affaires reliées à l'âge dans un contexte autre que l'emploi 36
Distinctions acceptables en raison de l'âge 37
Reconnaissance internationale des questions sur le vieillissement 40
Analyse et conclusions 43
Généralités 43
Importance des données démographiques du point de vue des droits de la personne 43
Emploi 44
Services 47
Logement 47
Recommandations : 48

Sommaire

Le présent document de travail a pour but de cerner les tendances et les problèmes d'importance cruciale qui ont trait à l'âge, puis de formuler des recommandations de principe et autres recommandations connexes pour promouvoir le respect des droits de la personne chez les personnes âgées.

Ce document de travail de la Commission ontarienne des droits de la personne est un projet qui a été lancé en 1999 par suite de la décision des Nations Unies de proclamer 1999 l'Année internationale des personnes âgées. Les questions débattues dans ce document ont principalement trait aux domaines suivants :

- l'emploi pour les personnes de 45 à 65 ans et plus;
- le logement pour les personnes de 55 ans et plus;
- les services et installations pour les personnes de plus de 65 ans.

Comme pour toutes les autres formes de discrimination, les principaux obstacles auxquels se heurtent les personnes âgées sont de nature comportementale ou psychologique, mais il y a plusieurs distinctions importantes à faire entre l'âge et les autres motifs de discrimination. La première est que certaines formes de discrimination fondée sur l'âge, notamment celles ayant trait à l'âge obligatoire de la retraite et la protection restreinte des droits de la personne passé un certain âge, sont généralement considérées comme acceptables. Quoique certains aspects liés au traitement différentiel soient raisonnables et de bonne foi, d'autres ne le sont pas et sont précisément fondés sur le genre d'idées préconçues que la loi sur les droits de la personne vise à prévenir. La seconde distinction concerne le fait que la discrimination à l'endroit des personnes âgées ne semble pas provoquer la même réprobation que les autres formes de discrimination. Cette situation peut être liée en partie au premier aspect mentionné, mais découle également de croyances fermement ancrées au sujet de la valeur et de l'utilité des personnes âgées.

Le présent document passe en revue les tendances sociales et démographiques qui militent en faveur d'une évolution majeure de ces pratiques et attitudes. Les stratégies proposées portent sur des domaines où des telles attitudes ou pratiques diminuent injustement l'accès des personnes aux biens sociaux à une période de la vie où elles pourraient en avoir le plus besoin. Ce phénomène s'observe plus particulièrement dans les secteurs de l'emploi, du logement et de l'accès aux biens, services et installations.

La dernière section propose des recommandations en matière de politiques et de modes de fonctionnement.

Introduction

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « *Code* ») garantit une protection contre la discrimination fondée sur l'âge en ce qui concerne l'occupation d'un logement, l'accès à des biens, services ou installations, l'emploi, les contrats et l'adhésion à une association professionnelle.

Le présent document traite de la discrimination exercée à l'endroit des personnes âgées.[1] Il a été préparé conformément au mandat conféré à la Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission ») en vertu de l'article 29 du *Code,* et au cadre stratégique de la Direction des politiques et de l'éducation, qui prévoit l'élaboration de politiques au sujet des principaux motifs de discrimination visés par le *Code*.

L'année 1999 a été proclamée Année internationale des personnes âgées par l'Organisation des Nations Unies (l' « ONU »), qui a voulu ainsi reconnaître la contribution des personnes âgées et le rôle important qu'elles jouent dans la société.

Une orientation stratégique a été adoptée à partir de la jurisprudence, des tendances démographiques et des types de plaintes que traite la Commission, pour faire en sorte que le présent document porte sur les situations les plus fréquentes. On peut résumer très succinctement les principales situations abordées comme suit :

- L'emploi pour les personnes de 45 à 65 ans et plus;
- Le logement pour les personnes de 55 ans et plus;
- Les services et installations pour les personnes de plus de 65 ans.

Notre population vieillit. On estime qu'il y aura trois millions de personnes âgées en Ontario en 2021, comparativement à un million et demi en 1998[2].

Avec le vieillissement de la population, il devient de plus en plus important que les fournisseurs de services puissent répondre aux besoins des personnes âgées et que celles-ci aient accès à des installations et à des logements appropriés. Dans le domaine de l'emploi, « l'apologie de la compression des effectifs » alliée au développement rapide des nouvelles technologies risquent d'avoir des répercussions démesurées sur les travailleuses et les travailleurs âgés. La dignité et la valeur des personnes âgées sont bafouées à cause d'idées préconçues sur le vieillissement, et on rapporte des cas de négligence et de mauvais traitement de personnes âgées dans les services et les installations de plusieurs régions du

---

1 Les problèmes de discrimination et de harcèlement auxquels font face les jeunes sont très différents et ne seront pas abordés dans ce document.

2 Tiré du site web du gouvernement de l'Ontario sur l'Année internationale des personnes âgées, en ligne: Province de l'Ontario <http://www.gov.on.ca/mczcr/seniors/french/iyop.htm>.

pays. Une enquête est notamment en cours au Québec sur le mauvais traitement des personnes âgées en milieu institutionnel.

La jurisprudence et les commentaires à caractère social laissent entendre que la discrimination fondée sur l'âge est traitée différemment des autres formes de discrimination. Le vieillissement est une expérience qui nous attend tous et toutes un jour si l'on ne meurt pas prématurément. C'est ce qui distingue l'âge des autres motifs de discrimination « traditionnels » qui font référence à des caractéristiques immuables tout au long de la vie d'une personne, comme la race, la couleur ou l'ascendance. Plus important encore est le fait que, dans bien des cas, la discrimination fondée sur l'âge est traitée comme une chose permise du fait de son utilité sociale. Voici ce qu'on disait à ce sujet il y a près de 30 ans à l'occasion d'un séminaire organisé par la Division de la Commission chargée de la discrimination fondée sur l'âge :

> *Comme vous l'avez sans doute observé, la discrimination fondée sur l'âge ne semble pas provoquer le même sentiment d'indignation au sein de la collectivité que ne le fait la discrimination fondée sur la race, la croyance et l'origine ethnique. Quoi qu'il en soit, les conséquences de la discrimination fondée sur l'âge n'en sont pas moins graves sur les plans économique, social et psychologique. Les victimes se sentent tout aussi diminuées par la discrimination fondée sur l'âge.*[3] [Traduction]

Cette observation est encore valable aujourd'hui en dépit de l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la « *Charte* ») et de l'évolution de la jurisprudence sur les questions d'égalité. Le traitement des plaintes relatives à la discrimination fondée sur l'âge par la Commission porte à croire qu'une approche semblable est prise à l'égard de cette forme quelque peu unique de discrimination.

L'Année internationale des personnes âgées

L'Organisation des Nations Unies (l'ONU) a cerné cinq principaux domaines de préoccupation pour les personnes âgées :

- Indépendance : les possibilités de travail, l'accès à des programmes d'éducation ou de formation et le soutien requis pour vivre à domicile le plus longtemps possible.

- Participation : un rôle actif dans la prise des décisions et dans la communication au sein de la famille, de la collectivité et de la société dans son ensemble.

- Soins : l'accès aux soins de santé en fonction des besoins et l'accès aux services sociaux, juridiques et autres pour accroître la sécurité personnelle et fournir un environnement

---

[3] Mot d'ouverture de G.A. Brown, « The Older Worker in Today's Economy and Community », *Report of Proceedings of First Seminar on Age Discrimination and the Age Discrimination Act of Ontario* (Toronto, 4 juin 1970) [non publié].

humain et sûr aux personnes qui résident dans un foyer ou un établissement de soins ou de traitement.

- Épanouissement personnel : des possibilités d'épanouissement personnel et l'accès à des ressources culturelles, spirituelles et récréatives.

- Dignité : le respect total des droits de la personne, y compris des croyances, de la vie privée et de la sécurité des personnes âgées.

Le thème de l'Année internationale des personnes âgées, « Une société pour tous les âges », recouvre la notion d'une société qui s'adapte aux besoins et aux capacités de tous, permettant ainsi l'épanouissement de chacun au bénéfice de tous[4]. À l'instar de l'ONU, le Canada a signalé le besoin de se préparer à cet important changement démographique.

Le thème choisi fait écho au préambule du *Code,* qui reconnaît la dignité et la valeur de toute personne et le besoin d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination, de sorte que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la province. Dans le cadre de l'engagement pris par suite de l'Année internationale des personnes âgées, il est particulièrement indiqué de se pencher sur le traitement des personnes âgées en Ontario à la lumière de l'esprit et de la lettre du *Code*.

Le gouvernement de l'Ontario a proclamé ce qui suit :

> *Les 1,45 million de personnes âgées de l'Ontario, en consacrant des milliers d'heures de travail bénévole à leur famille et à leur collectivité, font véritablement de l'Ontario « une province pour tous les âges ». C'est pourquoi le gouvernement de l'Ontario proclame 1999 l'Année internationale des personnes âgées, c'est-à-dire une année consacrée à rendre hommage à nos personnes âgées et à établir des plans qui laisseront un héritage durable garantissant à nos aînés le respect et la reconnaissance dans le prochain millénaire*[5]. [Traduction]

Conformément à cette déclaration et en accord avec le thème de l'AIPA en Ontario, « Une province pour tous les âges », la Commission a entrepris cet examen des questions relatives aux droits de la personne qui touchent les personnes âgées. Le présent document traite des questions sociales liées à la discrimination fondée sur l'âge, ainsi que des changements démographiques observés dans la société, des attitudes face au vieillissement et de l'évolution du milieu de travail. On y examine les dispositions du *Code*, les lois sur les droits de la

---

[4] Tiré de la discussion sur l'Année internationale des personnes âgées 1999, site web des Nations Unies, en ligne: Nations Unies <http://www.un.org/french/esa/socdev/iyop/friyof1.htm>.

[5] Tiré du site web de l'Année internationale des personnes âgées en Ontario, *supra* note 2.

personne ailleurs au Canada, les documents internationaux sur les droits de la personne, la jurisprudence et la documentation ayant trait à la discrimination fondée sur l'âge.

La Commission espère que ce document servira de point de départ à une consultation communautaire qui débouchera sur l'adoption de politiques publiques officielles qui vont ouvrir la voie à une conception des droits de la personne qui tient compte des nouvelles réalités et des besoins croissants des personnes âgées au 21e siècle.

Profil des cas traités

En 1997-1998[6], l'âge était cité comme motif de discrimination ou de harcèlement dans 5 % des plaintes reçues par la Commission (105 cas). La majorité des plaintes liées à l'âge (81) sont survenues dans le contexte de l'emploi, puis celui des biens, services et installations (21). Au cours de la même année, deux plaintes de discrimination fondée sur l'âge, soit 2 % des dossiers fermés cette année-là, ont été adressées à une commission d'enquête. Les deux concernaient l'accès à des biens, services et installations. Ce chiffre correspond à la proportion globale des cas que la Commission confie à une commission d'enquête. La majorité des plaintes reliées à l'emploi, soit environ 45 %, ont été retirées ou abandonnées et 29 % ont été rejetées par la Commission.

En 1998-1999[7], l'âge était cité comme motif de discrimination dans 6 % des plaintes reçues (174) et, une fois de plus, celles-ci étaient majoritairement liées à l'emploi (134), puis à l'accès aux biens, services et installations (33). Fait intéressant, dans les cas réglés par médiation, les plaignants qui invoquaient l'âge comme motif de discrimination obtenaient, en moyenne, un règlement beaucoup plus avantageux financièrement que les cas liés à d'autres motifs[8]. En 1998-1999, six des 196 dossiers fermés ont été adressés à une commission d'enquête, ce qui représente 3 % des cas. Par comparaison, la moyenne des cas confiés à une commission d'enquête pour l'ensemble des dossiers fermés dans l'année était de 4,1 %.

L'importante différence constatée entre les cas reliés à l'âge et les autres est plus visible sur le plan qualitatif que quantitatif. En partie à cause de l'utilité sociale reconnue des politiques de mise à la retraite et en partie à cause du changement d'attitudes face à la discrimination fondée sur l'âge, l'approche juridique et normative de la discrimination fondée sur l'âge semble être moins critique et plus tolérante.

---

6 Les statistiques proviennent du Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour 1997-1998. Malheureusement, ces statistiques ne disent pas à quel groupe d'âge appartiennent les plaignants. Toutefois, la majorité font vraisemblablement partie du groupe des 45 à 65 ans, du moins pour les plaintes reliées à l'emploi.

7 D'après le Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour 1998-1999.

8 La valeur monétaire moyenne du règlement obtenu pour les cas de discrimination fondée sur l'âge s'établissait à 14 348,65 $; le motif qui vient au deuxième rang des règlements les plus élevés était le handicap, à 6 866,72 $. Les dommages-intérêts plus élevés accordés dans les cas de discrimination fondée sur l'âge pourraient être attribuables à la difficulté des travailleurs plus âgés d'obtenir un nouvel emploi et de réduire les préjudices subis.

Cadre légal et définition du terme « âge »

L'article 10 du *Code* définit ainsi le terme « âge » : dix-huit ans ou plus, sauf dans le contexte de l'emploi, où le terme « âge » s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans. Dans le domaine de l'emploi, les personnes de 65 ans ou plus ne peuvent donc pas porter plainte pour discrimination à cause de leur âge, ce qui ne les empêche pas, cependant, de porter plainte pour d'autres motifs, comme la discrimination fondée sur la race ou un handicap.

La discrimination fondée sur l'âge inclut non seulement la discrimination directe, mais aussi la discrimination indirecte. La discrimination indirecte se définit comme suit à l'article 11 du *Code* :

> *11.--(1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie 1 l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :*
>
> *(a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;*
> *(b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.*
>
> *(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.*

Il existe d'importantes exceptions à la règle contre la discrimination fondée sur l'âge. Ces exceptions sont discutées en détail plus loin.

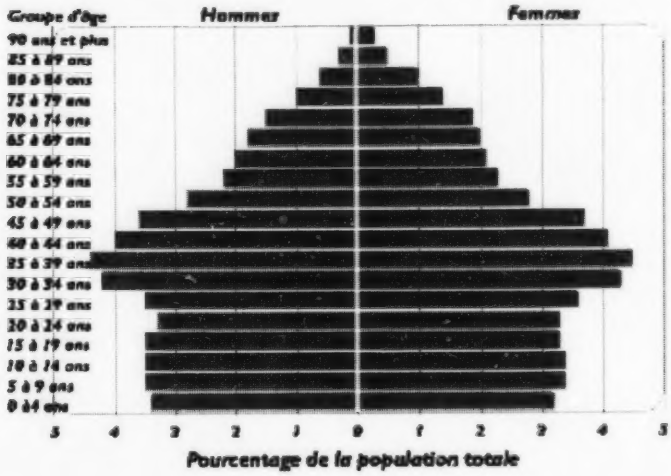
Aspects démographiques

Les données statistiques sur les personnes âgées et la population vieillissante abondent. Les données démographiques particulièrement pertinentes aux questions en matière de droits de la personne qui touchent les personnes âgées font l'objet d'une discussion dans les pages qui suivent.

Un survol de la population vieillissante

Les données de Statistique Canada indiquent qu'en 1999, 12,4 % de la population canadienne et 12,5 % de la population de l'Ontario avait 65 ans ou plus[9]. Ces données indiquent en outre qu'en 1999, 22,75 % de la population canadienne avait entre 45 et 65 ans. En conséquence, en 1999, environ 35 % de la population avait 45 ans et plus. On estime qu'au cours des quatre prochaines décennies, le nombre d'Ontariens et d'Ontariennes de 65 ans ou plus va doubler.[10] Les tableaux suivants illustrent l'évolution de la composition de la population canadienne :

Population canadienne selon l'âge et le sexe, 1996

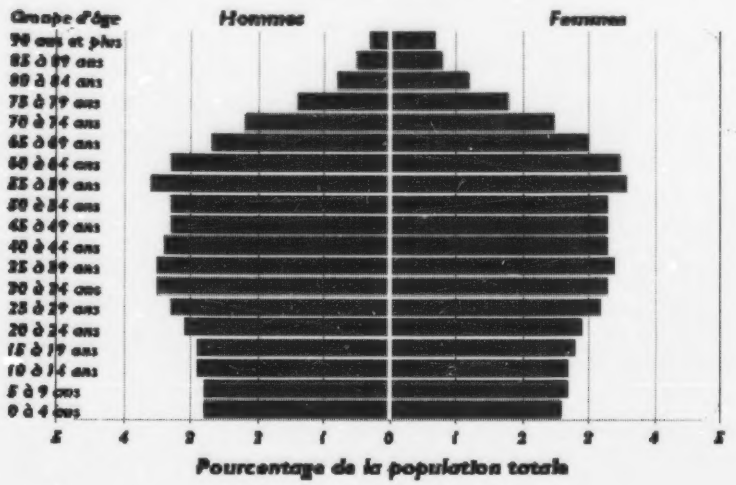


---

[9] Sauf indication contraire, les statistiques proviennent du site web de Statistiques Canada, en ligne: Statistique Canada <http://www.statscan.ca>. La majorité des statistiques disponibles concernent la population canadienne et seulement quelques renseignements ont été ventilés par province. Cependant, comme rien ne laisse croire que les tendances en Ontario diffèrent sensiblement de celles observées pour l'ensemble du Canada, les statistiques canadiennes ont été utilisées aux fins de la rédaction du présent document en l'absence de statistiques ontariennes. Sauf indication contraire, les chiffres donnés concernent la population canadienne.

[10] P. Oreopoulos et F. Vaillancourt, *Taxes, Transfers, and Generations in Canada: Who Gains and Who Loses from the Demographic Transition* (Toronto, Institut C.D. Howe, juin 1998), en ligne: C.D. Howe Institute <http://www.cdhowe.org>.

Projections démographiques selon l'âge et le sexe, Canada en 2021



Sources des données: Statistique Canada, Population selon l'année d'âge, par sexe, Recensement de 1996, cat. no. 95F0186XDB et Statistique Canada, Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, cat. no. 91-52, en ligne: Santé Canada <http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/pubs/poster/seniors/page2f.htm>.

Parallèlement, l'espérance de vie continue de marquer une progression constante. En 2021, l'espérance de vie d'une personne de 65 ans devrait avoir augmenté d'à peu près cinq ans par rapport à 1966[11].

La population âgée du Canada ne constitue pas un groupe homogène. Dans une perspective statistique élargie à tout le moins, les personnes de 65 à 74 ans ont plus d'affinités avec celles qui ont moins de 65 ans qu'avec celles de 85 ans et plus, tandis que les personnes de 75 à 84 ans semblent vivre une période de transition. Les personnes de 85 ans et plus, par contre, sont celles qui présentent le plus vraisemblablement les caractéristiques associées à la vieillesse. Cet aspect est particulièrement important compte tenu du fait que les personnes de 85 ans et plus forment le segment de la population âgée qui connaît l'expansion la plus rapide[12]. En conséquence, dans les discussions sur les questions relatives aux personnes âgées, il importe de se rappeler qu'il n'est pas toujours indiqué de faire de grandes généralisations et d'accorder un traitement identique à toutes les personnes de 65 ans et plus.

---

11 Tiré de M. Gunderson, *Flexible Retirement as an Alternative to 65 and Out* (Toronto, Institut C.D. Howe, mai 1998), p. 4, en ligne: C.D. Howe Institute <http://www.cdhowe.org> [ci-après *Flexible Retirement*], citant R.L. Brown, « Achieving Stability and Equity with Paygo Funding », *Options politiques*, septembre 1995, p. 21.

12 *Statistiques no 1 : Une population en croissance*, tiré du site web de la Division du vieillissement et des aînés de Santé Canada, en ligne: Santé Canada <http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/pubs/factoids/fr/factoid.htm>.

La proportion de personnes âgées (plus de 65 ans) par rapport aux Canadiens et Canadiennes en âge de travailler (de 25 à 65 ans), appelée le 'ratio de dépendance des personnes âgées', est une statistique qui influence les politiques fiscales du gouvernement et l'organisation des programmes gouvernementaux de sécurité sociale pour les personnes âgées. Le ratio de dépendance des personnes âgées a très peu varié de 1960 à aujourd'hui et devrait rester constant jusqu'en 2005, mais on prévoit qu'il augmentera abruptement après 2005, quand la génération des baby-boomers (personnes nées entre 1945 et 1965) commencera à atteindre l'âge de 65 ans[13]. Cette tendance a une grande portée du fait que la majorité des achats et des transferts gouvernementaux sont faits pour les Canadiens et Canadiennes de 65 ans ou plus, tandis que la majeure partie des impôts sont payés par les personnes en âge de travailler[14].

Niveaux de revenu des personnes âgées

En moyenne, les personnes âgées ont des revenus inférieurs à ceux des personnes de la plupart des autres groupes d'âge. Environ une personne âgée sur cinq au Canada a un faible revenu. En 1997, 19 % de la population canadienne de 65 ans et plus vivait en deça du seuil de faible revenu de Statistique Canada[15]. Les femmes âgées ont des revenus sensiblement plus faibles que leurs homologues masculins[16]. Les femmes âgées seules affichent un taux de pauvreté plus élevé. En prenant le seuil de faible revenu comme mesure de la pauvreté, on arrivait à un taux de pauvreté de 43,4 % chez les femmes seules de plus de 65 ans en 1995[17]. En 1997, environ la moitié des femmes âgées (49 %) vivaient avec un faible revenu[18].

La pauvreté chez les personnes âgées a connu un déclin dans les deux dernières décennies. Néanmoins, un grand nombre de personnes âgées vivent toujours sous le seuil de pauvreté.[19] Pour illustrer les difficultés financières vécues par certaines personnes âgées, des chiffres

---

13 P. Oreopoulos et F. Vaillancourt, *supra* note 10, p. 4.

14 *Ibid.*, p. 5.

15 *Statistiques no 24 : Le nombre de personnes à faibles revenus diminue*, note 12 ci-dessus.

16 Par exemple, en 1995, les femmes canadiennes de 55 à 64 ans avaient un revenu moyen de 18 078 $ comparativement à 35 628 $ pour leurs homologues masculins, tandis que les femmes de 65 à 74 ans avaient un revenu moyen de 16 157 $ comparativement à 28 540 $ pour les hommes du même âge; tiré du site web de la Banque de données sur les politiques et les programmes touchant les aînés du Canada, en ligne: Gouvernement du Canada <http://www.sppd.gc.ca/statspack/french/income.html>.

17 Tiré de S. Day, M. Young et N. Won, « The Civil and Political Rights of Canadian Women », *Document de recherche préparé pour l'honorable Lois Wilson* (printemps 1999), en ligne: Status of Women Canada <http://www.swc-cfc.gc.ca> citant le Conseil national du bien-être social, *Profil de la pauvreté 1995* (Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1997), p. 85.

18 *Statistiques no 25 : Faible revenu : différence entre les femmes et les hommes*, note 12 ci-dessus.

19 K.K. Lee, *Urban Poverty in Canada: A Statistical Profile* (Conseil canadien de développement social, avril 1999), p. 30, en ligne: Canadian Council on Social Development <http://www.ccsd.ca>.

récents indiquent que le pourcentage de personnes âgées à Toronto qui ont recours aux banques alimentaires a plus que doublé depuis 1995[20].

Les personnes âgées et la population active

Une importante tendance s'est dessinée dans les dernières décennies avec la diminution de la participation des hommes de 55 à 64 ans au marché du travail. Entre 1976 et 1995, la proportion des hommes de cette catégorie qui occupaient un emploi est tombée de 74 % à 54 %, quoique ce chiffre ait légèrement augmenté dans les dernières années (à 56 %). Par opposition, la proportion de femmes de ce groupe d'âge faisant partie de la main-d'oeuvre rémunérée est en progression depuis le milieu des années 70. En 1998, 36 % des femmes de 54 à 65 ans avaient un emploi rémunéré, comparativement à 30 % en 1976.[21]

Quelques personnes âgées continuent de faire partie de la main-d'oeuvre rémunérée passé 65 ans. En 1998, 6 % de l'ensemble des personnes de 65 ans et plus occupaient un emploi, les hommes de ce groupe étant beaucoup plus susceptibles que les femmes âgées de travailler à l'extérieur du foyer. En 1998, 10 % des hommes âgés faisaient partie de la main-d'oeuvre rémunérée, comparativement à 3 % des femmes âgées. Un bon nombre des personnes âgées qui travaillent occupent un emploi à temps partiel (41 %) et 63 % des aînés actifs sont soit des travailleurs autonomes, soit des travailleurs familiaux non rémunérés.[22]

Les personnes âgées vivant en établissement

Contrairement aux idées fausses selon lesquelles de nombreuses personnes âgées vivent en établissement, la très grande majorité des personnes âgées, soit 93 % en 1996, vivaient dans un ménage privé. En 1996, l'autre groupe de 7 % vivaient dans un établissement. En 1996, 85 % de toutes les personnes vivant en établissement résidaient dans un foyer de soins spéciaux pour les personnes âgées et les malades chroniques, alors qu'un plus petit nombre résidaient dans un hôpital, un établissement religieux ou d'autres types d'établissements. Les personnes les plus susceptibles de vivre en établissement sont celles du groupe d'âge le plus avancé, plus particulièrement les femmes[23].

Cependant, les personnes âgées ont plus tendance que leurs cadets à être hospitalisées. Par exemple, en 1997, les personnes âgées étaient trois fois plus susceptibles d'être hospitalisées que les personnes de 45 à 64 ans. Les taux d'hospitalisation sont considérablement plus élevés chez les aînés d'âge avancé, les personnes de 75 ans et plus étant 70 % plus susceptibles que les personnes de 65 à 74 ans d'être hospitalisées cette même année. Les personnes âgées ont aussi tendance à demeurer beaucoup plus longtemps à l'hôpital que

---

20 « Rent hikes are pushing pensioners to the limit », *The Toronto Star*, 29 avril 2000. Les hausses de loyer et la pénurie de logements à prix abordable ont été tenues en grande partie responsables de cette tendance.

21 *Statistiques no 19 : Diminution de l'emploi chez les hommes de 55 à 64 ans*, *supra* note 12.

22 *Statistiques no 18 : Encore au travail*, *supra* note 12.

23 *Statistiques no 12 : La vie en établissement*, *supra* note 12.

leurs cadets[24]. En ce sens, les personnes âgées sont de grands consommateurs des services hospitaliers.

Stéréotypes et préjugés

Les stéréotypes entourant le vieillissement et les capacités des personnes âgées peuvent donner lieu à un traitement discriminatoire. Certaines personnes associent le vieillissement à la dépendance et à la fragilité et considèrent que les personnes âgées drainent les ressources des employeurs, des familles, des fournisseurs de services et des gouvernements[25]. Le fait que la proportion de personnes âgées augmente, combiné au grand nombre d'articles et d'études traitant du fardeau qu'auront éventuellement à supporter les générations plus jeunes pour subvenir aux besoins de la population vieillissante[26], engendrent un risque de préjudice encore plus grand à l'endroit des personnes âgées. Comme le soulignent les bulletins du Conseil consultatif national sur le troisième âge, dans les débats publics sur le vieillissement de la population, le vieillissement est souvent présenté comme un problème ayant des conséquences néfastes pour la société[27].

Dans le monde occidental, les personnes âgées se heurtent souvent au problème d'être jugées incompétentes ou incapables d'accomplir des tâches simplement à cause de leur âge. On s'imagine que les personnes âgées sont incapables d'apprendre des choses nouvelles.[28]

Il y a dans notre société une tendance à vouloir compartimenter le processus de vieillissement et à établir des distinctions très nettes entre les différents groupes d'âge[29]. L'exemple le plus éloquent pour illustrer cette tendance est le phénomène du 65e anniversaire de naissance. Le matin de ses 65 ans, la personne découvre qu'on peut la forcer à prendre sa retraite et qu'elle a acquis, aux yeux de la société, le statut de personne « âgée » et de « pensionnée », avec tous les préjudices associés à cet état. Cette méthode de démarcations tranchées a été critiquée pour son côté arbitraire et pour son inaptitude à reconnaître que nos capacités

---

24 *Statistiques no 47 : L'hospitalisation des aînés*, *supra* note 12.

25 « Des collectivités qui font place aux aînés », *Expression : Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge*, vol. 13, no 1 (automne 1999), en ligne: Health Canada <http://www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/pubs/expression/expintro_f.htm>.

26 Par exemple, l'Institut C.D. Howe a publié un communiqué ayant pour titre : « Younger Canadians pay more tax, receive fewer benefits, than older generations, says C.D. Howe Institute Study ». L'étude en question cite des données empiriques, mais transmet du coup un message voulant que les personnes âgées soient un fardeau pour le système, au lieu de s'en tenir à des conclusions basées essentiellement sur l'écart entre les générations.

27 « Célébrer les contributions des aînés », *Expression : Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge*, vol. 12, no 2 (hiver 1998), *supra* note 25.

28 Tiré de « Age and retirement – educating the public sector » dans *TIROHIA, Quarterly Newsletter of the New Zealand Human Rights Commission*, Komihana Tikanga Tangata (avril 1999), p. 9.

29 C. Ford, « Bright Lines: Status, Recognition and the Elusive Nature of Ageing », *Appeal: Review of Current Law and Law Reform*, vol. 2, no 4, 1996, au par 2, en ligne: QL (JOUR).

physiques et mentales ainsi que notre situation financière ne seront pas toutes identiques le jour de nos 65 ans[30]. Comme le démontrent les statistiques, les personnes âgées ne sont pas un groupe homogène et c'est pourquoi il ne convient pas de réserver le même traitement à toutes les personnes âgées du Canada. Malheureusement, cette généralisation est enchâssée dans le *Code* lui-même, qui prévoit que les travailleuses et travailleurs âgés de plus de 65 ans n'ont pas le droit de déposer une plainte pour discrimination en raison de leur âge.[31] Pourtant, les généralisations devraient être interdites non seulement en ce qui concerne les attitudes stéréotypées à l'endroit des personnes âgées, mais aussi au sujet des programmes et politiques légitimes visant à répondre aux besoins de la population âgée.

Âge et intersectionnalité

Par suite du récent travail d'élaboration de politiques sur l'intersectionnalité mené par la Commission, il devient de plus en plus clair que le travail portant sur les droits de la personne doit se fonder sur la connaissance des réalités sociales dans lesquelles vivent les gens – des réalités qui prennent souvent de nouvelles dimensions quantitatives si l'on tient compte du chevauchement ou du recoupement des motifs de discrimination.

Une fois admis le fait que la discrimination s'exerce différemment pour chaque personne, il est difficile d'isoler des motifs ou des types particuliers de désavantages économiques. Cependant, les tendances démographiques et la littérature parlent de deux domaines qui méritent plus particulièrement notre attention ici : les deux groupes qui se distinguent parce qu'ils font face à des situations uniques créées par le recoupement de leur âge avec d'autres aspects de leur identité sont les femmes âgées et les personnes âgées qui sont handicapées. Évidemment, les femmes âgées et handicapées sont d'autant plus vulnérables compte tenu de l'effet conjugué de leur âge avancé, de la gravité et de la survenance de leur handicap et des probabilités que beaucoup d'entre elles n'ont pas passé leur vie sur le marché du travail et n'ont en conséquence qu'un revenu limité.

Femmes âgées

Pour plusieurs raisons, et notamment leur longévité et leur statut socio-économique, les femmes souffrent démesurément des effets du vieillissement.

Les femmes forment une proportion relativement importante de la population âgée. En 1998, 57 % de toutes les personnes de 65 ans et plus étaient des femmes, alors que les femmes ne constituaient que 51 % du groupe des 55 à 64 ans, et 50 % ou moins de la population dans les catégories d'âge inférieur à 55 ans. La proportion des femmes est encore plus élevée dans les catégories d'âge avancé. En 1998 par exemple, les femmes constituaient 70 % de toutes les personnes de 85 ans et plus, 60 % des personnes de 75 à 84 ans et 54 % du groupe des 65 à

30 *Ibid.* au par. 3.

31 Article 10.

74 ans. Comme l'illustrent ces statistiques, chez les personnes âgées, les femmes ont une espérance de vie sensiblement plus longue que les hommes[32]. Elles sont par conséquent plus susceptibles d'avoir accès à des biens sociaux comme les maisons de soins de santé et de soins infirmiers ou autres établissements du genre[33].

En ce qui concerne leur statut socio-économique, les niveaux de revenu et le taux de participation au marché du travail indiquent que les femmes plus âgées peuvent se retrouver devant des problèmes uniques en matière de droits de la personne. Par exemple, de nombreux programmes sociaux ayant vu le jour à une époque où la population active était principalement composée d'hommes, et qui sont donc neutres à leur égard, peuvent avoir une incidence néfaste sur les femmes. La Sécurité de la vieillesse (SV) verse une allocation universelle indexée à toute personne de plus de 65 ans et cette rente peut être complétée par le Supplément de revenu garanti (SRG). Le maximum des prestations de SV et du SRG peut aider un couple âgé à se rapprocher du seuil de pauvreté, mais dans le cas des personnes âgées seules, les prestations sont bien en dessous du seuil de pauvreté. Comme les personnes âgées seules sont en grande majorité des femmes, en particulier chez les aînés d'âge plus avancé, ces programmes n'ont pas réussi à sortir les femmes plus âgées de la pauvreté structurale engendrée par ces facteurs.[34]

Les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) sont calculées en fonction des contributions versées par les travailleuses et les travailleurs, ainsi que par les employeurs, selon un pourcentage du revenu moyen gagné. En conséquence, les femmes, qui ont tendance à occuper des emplois moins payants et à travailler moins longtemps, touchent des prestations du RPC sensiblement plus maigres que leurs homologues masculins[35]. En outre, des rapports ont indiqué que l'accent accru mis sur les régimes de retraite privés et l'épargne-retraite exonérée d'impôt, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) par exemple, a aussi une incidence négative sur les femmes. Les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs où les employeurs n'offrent pas de régime de retraite. De plus, elles gagnent un salaire très inférieur aux hommes et disposent d'un revenu discrétionnaire moins élevé pour cotiser à un REER[36].

---

32 *Statistiques no 5 : Une population en grande partie féminine*, *supra* note 12.

33 Par exemple, ce sont les femmes d'âge plus avancé qui affichent la durée moyenne de séjour à l'hôpital la plus longue; *Statistiques no 47 : L'hospitalisation des aînés*, site web de Santé Canada, *supra* note 12. Les femmes âgées sont plus susceptibles de vivre en établissement (voir la section *Maisons de soins infirmiers et autres établissements*).

34 Voir F. Marzari, « Pensions, Policy and Power », *Appeal: Review of Current Law and Law Reform*, vol. 2, no 34, 1996, au par. 1, en ligne: QL (JOUR).

35 En 1993, les femmes recevaient seulement 58,8 % de la valeur des prestations que touchaient les hommes en vertu du RPC/RRQ; renseignement tiré de C.F.L. Young, « Invisible Inequalities: Women, Tax & Poverty », (1995) 27 Ottawa L.R 99, en ligne: QL (JOUR), citant un rapport du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme intitulé *Work in Progress: Tracking Women's Equality in Canada* (Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1994), p. 44.

36 En 1993, 42 % des travailleuses rémunérées étaient couvertes par un régime de retraite d'employeur, comparativement à 47 % des travailleurs. Seulement 21 % des femmes qui ont produit une déclaration de

Bien que ces questions relèvent d'un domaine de compétence fédérale, elles ont des répercussions sur le secteur provincial puisqu'il faut mettre en place des services et mécanismes de soutien communautaires pour « combler la différence ». Par exemple, il y a fort à parier que l'accès à un logement à prix abordable préoccupe tout particulièrement les femmes âgées qui vivent seules.

Personnes âgées ayant un handicap

En 1991 au Canada, environ la moitié de toutes les personnes de 65 ans et plus avaient un handicap.[37] Chez les personnes qui ont vécu la plupart de leur vie sinon toute leur vie avec un handicap, le vieillissement aggrave les schémas chroniques de pauvreté et de discrimination sociale, tandis que les personnes dont le handicap survient plus tard au cours de l'existence risquent de voir un changement radical et dévastateur de leur mode de vie et de leur niveau de vie.[38]

Les handicaps les plus fréquents chez les personnes âgées sont ceux liés à la mobilité (74,2 %) et à l'agilité (65 %), la perte de l'ouïe (41,8 %), les déficiences visuelles (26,5 %) et les troubles de la parole (8,7 %).[39]

Les données font état d'une corrélation très claire entre les taux d'invalidité et l'âge[40]. Avec le vieillissement progressif de la population, cette corrélation entre l'âge et l'invalidité signifie qu'en 2010, le nombre de Canadiennes et de Canadiens handicapés en âge de travailler aura considérablement augmenté[41]. On verra aussi une augmentation du nombre de personnes à la retraite qui sont atteintes d'un handicap[42].

---

revenus ont contribué à un REER en 1992, comparativement à 30 % des hommes. Elles y ont versé en moyenne 2 444 $; les hommes, 3 399 $; «Le système de revenu de retraite du Canada : mythes et réalités », *Expression : Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge*, vol. 10, no 3, *supra* note 25.

37 Statistique Canada, *Enquête sur la santé et les limitations d'activités 1991 : tableaux complémentaires*, Provinces et territoires, tableau 4 (Ottawa, 1992), en ligne: Statistics Canada <http://www.statcan.ca>.

38 « Les aîné-e-s et les handicaps », *Expression : Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge, (*2000), vol. 11, no 1, p. 3, *supra* note 25.

39 Statistique Canada. *Enquête sur la santé et les limitations d'activités 1991 : Faits saillants*, 12, Ottawa (1994), en ligne: Statistics Canada <http://www.statcan.ca>.

40 J. McCallum et D. Holt, « Perspectives d'avenir des personnes handicapées... Saurons-nous relever ce défi pressant du XXI[e] siècle? », *Conjonctures*, Banque royale du Canada (avril 2000), p. 3. Cet énoncé s'appuie sur une analyse des données américaines, cependant les auteurs concluent que puisque l'évolution démographique du Canada est pratiquement identique à celle des États-Unis, on peut tirer des conclusions identiques pour les deux sociétés. Les données de Statistique Canada confirment que la proportion des aînés ayant une invalidité de longue durée augmente nettement avec l'âge; *Statistiques no 43 : Les aînés handicapés*, *supra* note 12.

41 McCallum et Holt, *ibid.* Ce chiffre est estimé à 1,4 million dans le document.

42 *Ibid,* p. 4.

L'augmentation projetée du nombre de personnes qui seront affligées d'une forme quelconque d'invalidité renforce l'importance du travail d'élaboration de politiques portant sur ce motif de discrimination. Ces chiffres ont de plus une incidence cruciale sur les travaux particuliers qu'a entrepris la Commission au sujet des personnes handicapées.

D'abord, le transport a été perçu comme le « passeport pour l'autonomie » d'un grand nombre de personnes âgées, tout particulièrement celles qui sont handicapées. L'examen de l'accessibilité aux transports en commun récemment mené par la Commission est donc tout à fait pertinent pour les personnes âgées, qui ont besoin d'un accès facile aux services de transport en commun et d'aménagements pour être capables de se tenir debout dans un autobus en mouvement, d'y monter et d'en descendre facilement.

On voit aussi des personnes âgées qui ont une incapacité liée à des troubles respiratoires et au manque d'endurance qu'entraîne ce genre de problèmes, mais qui se voient refuser l'accès aux services de transport adapté, qui ne tiennent pas compte de ces handicaps non apparents.[43]

En second lieu, les révisions qu'on prévoit d'apporter aux *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* et autres documents d'orientation touchant les personnes handicapées auront une forte incidence sur les personnes âgées. Il est donc nécessaire de réaffirmer, dans toutes les déclarations de principe relatives à l'âge, l'importance de maintenir des normes élevées soutenues par la législation pour protéger les gens contre des préjudices injustifiés.

Troisièmement, la Commission devrait encourager le gouvernement à continuer de soutenir les soins en milieu communautaire, tout en reconnaissant que le besoin croissant de soins en établissement deviendra pressant dans l'avenir, une situation qui, à son tour, exigera qu'on accorde une plus grande attention aux soins de réadaptation, aux soins chroniques et aux soins prolongés complexes.

Problèmes particuliers vécus par les personnes âgées

Emploi

Il existe plusieurs faux raisonnements concernant l'âge qui sont propres au contexte de l'emploi. Une vision très répandue, qui a été qualifiée de « sophisme du bloc forfaitaire de travail », part de l'hypothèse que pour chaque emploi occupé par un travailleur âgé, il y a un emploi en moins pour un travailleur plus jeune[44]. En d'autres mots, on pense que les personnes âgées privent leurs cadets de possibilités d'emploi et, qu'en conséquence,

---

[43] Centre de développement du transport (Transport Canada), *Accessibilité des transports au Canada – Manuel de planification*, cité dans *Expression : Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge,* vol. 13 (1999), *supra* note 25.

[44] Flexible Retirement, *supra* note 11, p. 3.

certaines formes de discrimination fondée sur l'âge s'avèrent nécessaires pour favoriser l'accès des travailleurs plus jeunes aux emplois et aux promotions. Certaines personnes soutiennent que cette approche néglige la valeur des travailleurs plus âgés, qui possèdent de l'expérience ainsi que des connaissances spécifiques à l'organisation et des réseaux de contacts[45]. Ce genre de raisonnement en faveur de la discrimination exercée à l'endroit des travailleuses et des travailleurs âgés ne diffère nullement de l'ancienne croyance voulant que pour chaque emploi occupé par une femme, il y avait un emploi en moins pour un homme[46]. Alors que ce dernier exemple va nettement à l'encontre des notions d'égalité, il est étrange que l'application d'un raisonnement similaire pour justifier la discrimination fondée sur l'âge ne suscite pas le même genre de préoccupations et de questionnements.

Les autres stéréotypes qui ont cours au sujet des personnes âgées incluent le fait qu'elles aient moins d'ambition, moins d'ardeur au travail et de dynamisme, et qu'elles résistent davantage aux changements technologiques, ou bien sont incapables de s'y adapter[47]. Ce genre d'attitudes et de présomptions exposent les travailleuses et travailleurs âgés à un risque accru de traitement discriminatoire fondé sur l'âge quand l'employeur entreprend une restructuration et introduit une nouvelle technologie ou de nouvelles méthodes de travail[48].

La compression des effectifs, phénomène très répandu ces dernières années sur les lieux de travail, a été associée avec la retraite anticipée comme mécanisme d'adaptation[49]. Autrement dit, les employeurs cherchent souvent à atteindre leurs objectifs de réduction d'effectif en encourageant les travailleuses et travailleurs plus âgés à quitter leur emploi en retour d'un incitatif financier, comme le versement d'une pension de retraite anticipée ou d'une prime de départ. Toutefois, beaucoup d'autres travailleurs âgés sont forcés par un congédiement ou le chômage de quitter la vie active[50]. Même si de généreuses indemnités de retraite anticipée peuvent s'avérer profitables pour les travailleuses et travailleurs âgés, le fait d'atteindre les objectifs de réduction du personnel grâce au départ de la main-d'oeuvre âgée demeure un

---

45 *Ibid.* p. 5.

46 *Ibid.* p. 13.

47 Par exemple, un auteur a critiqué l'usage du critère d'ancienneté en invoquant entre autres le fait qu'on se retrouve avec une main-d'oeuvre « plus âgée, moins dynamique et plus réticente au changement technologique »; L. Dulude, *Seniority Systems and Employment Equity for Women* (Kingston, Industrial Relations Centre Press, 1995), p. 22, tel que cité dans M.K. Joachim, « Seniority Rights and the Duty to Accommodate », (1998), 24 Queen's L.J. 131, note de bas de page 23, en ligne: QL (JOUR).

48 Dans une récente affaire entendue par la Commission, un employeur soutenait qu'après la restructuration de ses activités, il avait besoin d'employés plutôt « généralistes » que « spécialistes ». Le plaignant était un travailleur âgé qui était considéré comme un « spécialiste » et, de manière implicite, incapable de s'adapter.

49 *Flexible Retirement*, note 11 ci-dessus, p. 5. De nombreux milieux syndiqués protègent les employés qui ont accumulé de l'ancienneté des conséquences d'une compression du personnel. Cependant, comme le fait remarquer un auteur, « la corrélation entre l'ancienneté et l'âge est tellement inexacte que l'ancienneté devient un moyen inefficace de protéger les travailleurs âgés ». [Traduction] (M.K. Joachim, *supra* note 47, au par. 32).

50 G. Schellenberg, *La Retraite : Changements démographiques et économiques des dernières années* (Le Conseil canadien de développement social, 1994). Renseignement tiré des synthèses, en ligne: Le Conseil canadien de développement social <http://www.ccsd.ca/factret.html.>.

phénomène qui a besoin d'être examiné de près. Il faut noter que le processus de réduction des effectifs, s'il n'est pas discriminatoire en soi, peut faire appel à des pratiques douteuses.

Il y a d'abord lieu de se demander si l'offre de retraite anticipée en situation de compression des effectifs représente une option totalement volontaire, ou s'il se cache un élément coercitif là-dessous. Devant la perspective de perdre tout simplement leur emploi, beaucoup de travailleuses et travailleurs se sentent obligés d'accepter l'offre de départ à la retraite. Le fait aussi qu'on aborde parfois les travailleuses et travailleurs plus âgés de manière à leur faire sentir subtilement qu'ils ont tout avantage à profiter de l'offre de retraite anticipée pour quitter l'entreprise, peut laisser croire que l'exercice de compression des effectifs cible les travailleurs âgés. En cas de refus de la retraite anticipée, leur poste sera éliminé. Si on ajoute à cela le fait que quelques travailleuses et travailleurs âgés peuvent être victimes des préjugés discutés précédemment, on peut conclure que, dans certains cas, la personne qui accepte un départ à la retraite anticipé ne part pas totalement de son plein gré.

Deuxièmement, comme les statistiques sur le revenu des personnes âgées l'indiquent, il existe un risque d'inégalité des revenus entre les personnes âgées de demain. Les personnes qui ont pris une retraite involontaire ont deux fois plus tendance que les retraités volontaires à dire que le revenu du ménage est insuffisant pour combler leurs besoins[51]. Les personnes qui acceptent une retraite anticipée dans l'espoir de pouvoir arrondir leur revenu avec un nouvel emploi risquent d'avoir beaucoup de difficulté à trouver du travail à cause de leur âge[52].

Il est important de pouvoir établir la distinction entre les offres de retraite anticipée qui sont véritablement laissées au libre choix de la personne visée et assorties d'aucune pénalité en cas de refus, et celles de nature coercitive. Les premières sont avantageuses pour les travailleuses et travailleurs âgés et ne doivent pas être découragées, tandis que les secondes peuvent susciter des inquiétudes par rapport aux droits de la personne. Les travaux d'élaboration de politiques relativement à l'âge pourraient permettre d'identifier des outils analytiques pour faire la distinction entre les deux types d'offres.

Logement[53]

Le logement est un aspect crucial pour la qualité de vie des personnes âgées. Pour préserver leur autonomie et leur bien-être, les personnes âgées ont besoin d'un logement à prix abordable, accessible et adaptable, où elles sont en sécurité et jouissent d'une liberté maximale tout en ayant la chance de conserver leur mode de vie. Les transformations

---

51 *Ibid.*

52 Chez les travailleuses et travailleurs de plus de 55 ans, les personnes congédiées sont deux fois plus susceptibles que leurs homologues plus jeunes d'être toujours à la recherche d'un emploi un an plus tard. Les travailleurs plus âgés qui sont au chômage touchent généralement de l'assurance-emploi pendant 33 semaines, soit deux fois plus longtemps que les travailleurs plus jeunes; tiré d'un article intitulé « Give older workers a break, employers urged », *The Toronto Star* (17 juillet 1999), citant Statistique Canada.

53 La discussion sur le logement est tirée de « Un éventail d'options en matière d'habitation », *Expression : Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge*, vol. 10, no 4, *supra* note 25.

physiques normales qui surviennent avec l'âge et les maladies et handicaps qui affligent certaines personnes âgées ont une incidence sur le logement. Dans la conception et la construction de logements pour les aînés, on doit se fixer comme objectif de créer un environnement sans obstacles, étant entendu que les obstacles peuvent être autant physiques que psychologiques. Ce faisant, on permet aux personnes ayant un handicap quelconque de continuer à vaquer à leurs occupations quotidiennes.

Le Conseil consultatif national sur le troisième âge ainsi que d'autres organismes ont formulé des recommandations concrètes sur la conception d'environnements sans obstacles.

Soins de santé

La question des soins de santé revêt une grande importance pour tous les membres de la société, mais plus particulièrement pour les personnes âgées. Deux aspects de cette question touchent les personnes âgées. D'abord, l'image de personnes âgées frêles et dépendantes qui porte la société à croire qu'elles sont un poids pour le système de soins de santé. Un auteur a même suggéré qu'on oblige les personnes âgées à payer des frais pour l'utilisation des soins de santé. Il disait, en conclusion, qu'à cause du coût de la gratuité des soins médicaux fournis à la population âgée,

> *il est clair qu'il ne serait pas impossible pour un gouvernement de produire les preuves requises pour soutenir une loi discriminatoire en matière de frais d'utilisation des services, aux termes de l'article 1 de la Charte. Comme le démontre McKinney, la Cour suprême a maintenu par le passé des lois dont le caractère discriminatoire en fonction de l'âge avait été démontré. Ce résultat porte à croire qu'une loi discriminatoire en matière de frais d'utilisation pourrait tout aussi bien être maintenue dans l'avenir.* [54]
> [traduction]

L'auteur va même jusqu'à dire qu'avec le fardeau déjà trop lourd des contribuables, il faudra regarder du côté de ceux qui utilisent le système d'une façon disproportionnée, c'est-à-dire les personnes âgées, pour financer une partie de son utilisation.

Dans le contexte des soins de santé, ce genre de préjugés ont plus qu'une portée seulement théorique. Ils créent des obstacles pour les personnes âgées qui tentent d'avoir accès au système de soins de santé. Une enquête menée auprès de 115 médecins ontariens a permis de découvrir que de nombreux médecins de famille négligent de traiter les problèmes de dépression, les troubles anxieux et la démence chez leurs patientes et patients âgés[55]. L'enquête révèle que les patientes et patients plus jeunes ont beaucoup plus de chances d'être traités ou d'être envoyés à un psychiatre ou un psychologue que leurs homologues plus âgés. Cette constatation s'explique en partie par l'existence de préjugés :

---

[54] B. Curtis, « User Fees for the Elderly: Medicare Solution or Dissolution? », *Appeal: Review of Current Law and Law Reform*, vol. 2, no 18, 1996, au par. 14, en ligne: QL (JOUR) .

[55] « Mentally ill seniors not treated: Survey », *The Toronto Star* (10 mai 1999).

Le non-traitement de la dépression, des troubles anxieux et de la démence chez les personnes âgées a beaucoup à voir avec l'attitude négative des médecins à l'égard de leurs patientes et patients âgés, déclarait le Dr Nathan Herrmann, gérontopsychiatre au Sunnybrook and Women's College Health Sciences Centre.

De nombreux médecins n'aiment pas traiter les personnes âgées parce qu'elle exigent une évaluation plus longue et se plaignent d'un plus grand nombre de malaises, a dit le Dr Herrmann. En conséquence, les médecins ont tendance à normaliser les troubles mentaux dont souffrent les gens à un âge avancé, en supposant que leur état dépressif est dû à la douleur et aux souffrances engendrées par d'autres malaises[56]. [Traduction]

Une analyse de la facturation à l'Assurance-santé de l'Ontario à l'échelle de la province confirme qu'en dépit d'une augmentation des dépenses en soins de santé mentale, la population âgée continue d'être mal desservie en ne recevant que 15 % des soins de santé mentale donnés dans la province, alors que les personnes de 20 à 64 ans reçoivent plus de 80 % de ces services [57]. La tendance à juger que la maladie mentale des personnes âgées vaut moins la peine d'être traitée est tout simplement une forme directe de discrimination systémique.

L'hésitation des médecins à accepter des personnes âgées dans leur clientèle est aussi dénoncée par les médias.[58]

En plus d'avoir à faire face à des préjugés qui peuvent compliquer leur accès aux services médicaux dont elles ont besoin, de nombreuses personnes âgées ont réellement d'importants besoins en matière de soins de santé. Elles sont plus enclines à souffrir de problèmes de santé et de handicaps que les personnes des groupes d'âge plus jeunes[59], sans compter que leurs problèmes de santé ont plus tendance à être chroniques et à s'aggraver avec le temps[60]. Comme on le notait précédemment, les personnes âgées sont hospitalisées plus souvent et tendent à séjourner plus longtemps à l'hôpital que les autres. Pour toutes ces raisons, il est nécessaire d'avoir des établissements et des services médicaux qui, plutôt que d'être plus difficiles d'accès, sont conçus pour répondre aux besoins des personnes âgées.

---

56 *Ibid.*

57 Tel que rapporté dans l'article intitulé « Teens, elderly lag behind in mental health services », *The Toronto Star* (26 avril 2000).

58 Voir par exemple la lettre publiée dans le courrier des lecteurs du *Hamilton Spectator* (29 novembre 1999), « Seniors Turned Away: Doctor won't accept new patients over 65 ».

59 Tiré de M. A. Shone, « Health, Poverty and the Elderly: Can the Courts Make a Difference? » (1991) 29 Alta. L. Rev. (No. 4) 839, en ligne: QL (JOUR). On mentionne dans cet article qu'environ 80 % des personnes de plus de 65 ans déclarent avoir au moins un problème de santé, comparativement à 54 % de l'ensemble de la population canadienne; renseignement provenant d'un rapport de Santé et Bien-être social Canada intitulé *Rapport « Action-santé : les aînés »* (Ottawa, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, 1989), p. 5 [ci-après "Rapport action-santé"].

60 Rapport action-santé, *ibid.*, p. 3.

Les domaines dans lesquels on ne répond pas toujours adéquatement aux besoins des personnes âgées en matière de santé comprennent les suivants :

- Protection limitée offerte par le système de soins de santé : le régime d'assurance-santé ne couvre pas tous les services médicaux et dentaires, qui doivent donc être payés par le particulier ou un régime d'assurance privé (dont la protection peut aussi être assortie de restrictions). Cette situation est particulièrement difficile pour les femmes âgées.
- Installations inadéquates pour les malades chroniques : le système tend à privilégier les hôpitaux de soins actifs. Le financement des soins de longue durée, des soins prolongés complexes et des soins de réadaptation est moins important et moins développé.
- Un manque d'attention à l'égard de la santé mentale et du bien-être social, par opposition à la santé physique.
- Des soins de santé inadéquats en milieu communautaire – l'accent est mis sur les services pour les malades hospitalisés, les services hospitaliers en consultation externe et les services fournis par les médecins dans la collectivité. Beaucoup de personnes âgées veulent rester chez elles, mais le soutien et les soins en milieu communautaire dont elles auraient besoin n'est pas disponible. En dépit du mouvement en faveur d'un système en milieu communautaire, certaines personnes ont fait remarqué que la transition est en train de s'effectuer sans qu'on investisse les ressources nécessaires dans les soins à domicile[61]

Certaines de ces questions ne relèvent pas d'une commission des droits de la personne dans la mesure où elles représentent des orientations choisies par les gouvernements. Par contre, si les besoins d'un nombre croissant de personnes âgées sont sous-estimés de façon chronique ou tout simplement négligés, il y a lieu de craindre réellement une détérioration radicale de la qualité de vie de ce groupe de citoyennes et citoyens, maintenant que la génération des baby-boomers commence à faire partie de ce groupe d'âge.

Maisons de soins infirmiers et autres établissements

La mise en place d'un système adéquat de maisons de soins infirmiers en milieu communautaire couvert par le régime d'assurance public est également d'une importance cruciale. Malgré l'utilisation accrue des soins de santé communautaires, on prévoit que le besoin de maisons de soins infirmiers va s'intensifier à mesure qu'augmente la proportion des personnes âgées dans la population, et en particulier la proportion des personnes d'un âge très avancé[62]. L'amélioration du système d'établissements d'hébergement serait surtout profitable aux femmes âgées, qui sont beaucoup plus susceptibles de vivre en établissement que leurs homologues masculins[63].

---

61 Renseignement tiré de l'article de Shone, note 59 ci-dessus.

62 *Ibid.*

63 *Ibid.* Voir aussi les données démographiques dans la section *Les personnes âgées vivant en établissement.*

Le besoin d'établissements qui répondent aux besoins de clientèles particulières de personnes âgées est un autre élément d'importance. Les lesbiennes et les gais qui sont âgés ont de la difficulté à trouver un établissement où ils mèneront une vie confortable et seront en sécurité, sans craindre d'être isolés ou exclus à moins de cacher leur orientation sexuelle[64]. Certaines communautés religieuses et culturelles déplorent l'absence d'établissements en mesure de répondre aux besoins religieux, culturels ou linguistiques de leurs aînés[65].

Mauvais traitements et négligence envers les personnes âgées

En mars 2000, la Commission des droits de la personne du Québec a tenu des audiences publiques sur le mauvais traitement des personnes âgées dans les résidences privées et les centres publics de soins de longue durée. Les infirmières de cette province ont signalé que les gens âgés qui vivent en maisons de soins infirmiers sont souvent attachés à leur lit, victimes d'intimidation et de menaces, délaissés et maltraités tant physiquement que sexuellement.[66]

Le mauvais traitement des personnes âgées et le problème des maisons de soins infirmiers non réglementées préoccupent aussi l'Ontario. Une Table ronde sur la prévention des mauvais traitements à l'égard des personnes âgées a été formée pour élaborer un programme provincial destiné à lutter contre les mauvais traitements infligés aux personnes âgées. Les membres de la Table ronde se sont réunis pour la première fois en décembre 1999. La Table ronde se compose de 20 leaders d'opinion et personnes âgées influentes provenant de divers secteurs où des personnes âgées peuvent être maltraitées. Ce groupe est chargé de conseiller le gouvernement sur la mise au point d'une stratégie multidimensionnelle mettant l'accent sur la formation des professionnelles et des professionnels ainsi que du personnel de première ligne, la sensibilisation accrue du public et l'amélioration de la coordination des services au sein de la collectivité.

Comme pour les autres problèmes sociaux vécus par les personnes âgées, il n'y a rien d'étonnant dans le fait qu'on attribue le mauvais traitement des personnes âgées aux attitudes de la société. Un expert a décrit en termes très clairs la situation et les mesures à prendre pour y remédier :

> *Les mauvais traitements infligés aux personnes âgées en Ontario sont attribuables en grande partie à l'âgisme, c'est-à-dire une perception fortement ancrée voulant que toutes les personnes de plus de 65 ans soient frêles, dépendantes et désormais incapables de contribuer à la société…*

---

64 « Gay, lesbian seniors face discrimination », *Peterborough Examiner* (4 avril 2000).

65 « South Asian community wrestles with aging issue », *The Toronto Star* (29 avril 2000).

66 « Seniors routinely neglected, abused: Nurses – Quebec hospitals and homes must change, commission hears », *The Toronto Star* (9 mars 2000).

Le gouvernement doit entreprendre un vaste programme d'éducation du public pour s'attaquer aux causes profondes du mauvais traitement des personnes âgées sous toutes ses formes et faire obstacle aux stéréotypes négatifs qui légitimisent le mauvais traitement des personnes âgées.

Jusqu'à ce que les aînés soient pleinement reconnus comme des personnes ayant les mêmes besoins et les mêmes droits humains que les autres citoyennes et citoyens, le mauvais traitement des personnes âgées va persister – que ce soit à la maison, dans la collectivité ou dans un établissement.[67] [Traduction]

Soins aux personnes âgées

De plus en plus de Canadiennes et de Canadiens prennent soin de membres de leur famille qui sont âgés ou souffrants. Une femme adulte sur cinq au Canada s'occupe à la maison d'une personne handicapée ou ayant une maladie chronique, et consacre en moyenne 28 heures par semaine à cette tâche. À l'heure actuelle, 12 % des Canadiennes et des Canadiens qui travaillent s'occupent aussi à temps plein d'un être cher. Cette situation est en partie le résultat des décisions prises par les gouvernements de mettre davantage l'accent sur les soins à domicile, plutôt que sur les soins hospitaliers, et ce avant même qu'on mette en place les services communautaires adéquats, dans bien des cas.[68] Les soins à donner à une personne âgée exercent une pression accrue sur les gens qui doivent répondre aux exigences conflictuelles du travail et des obligations familiales.

Des mesures ont donc été réclamées pour soulager le fardeau des personnes qui s'occupent de membres de leur famille, comme le « congé d'accompagnement » qui permettrait de prendre congé pour s'occuper d'un proche qui est mourant. L'Association canadienne des individus retraités, le plus grand regroupement de personnes âgées au Canada, réclame une « charte des droits » qui garantirait une rémunération aux personnes qui quittent leur emploi pour s'occuper de membres de leur famille, des allégements fiscaux, des programmes de formation ainsi que des normes nationales relatives aux heures et aux conditions de travail[69].

La publication de la Commission intitulée *Les droit de la personne au travail* tient compte des problèmes soulevés par les soins à donner à une personne âgée[70] et fait remarquer que « l'état familial », mentionné dans le *Code* comme un motif de discrimination, peut s'étendre aux soins à donner à un parent. Dans *Les droits de la personne au travail*, on reconnaît que l'employeur peut aider dans une large mesure ses employés à mieux équilibrer travail et vie de famille. On y stipule que « les employeurs sont dans l'obligation de tenir compte des besoins

---

67 Lettre à la rédaction, « Prejudice allows abuse to flourish », de B. Burns, prés. du comité sur les questions relatives au vieillissement, L'Association des travailleuses et travailleurs sociaux de l'Ontario.

68 « Seniors want bill of rights », article de journal paru le 6 août 1999

69 *Ibid.*

70 Commission ontarienne des droits de la personne, *Les droits de la personne au travail* (Toronto,1999). La discussion sur les obligations familiales figure aux pages 80 et 81.

des personnes qui doivent s'absenter du travail à cause de leurs obligations familiales » (obligations vis-à-vis d'un enfant ou d'un parent). On propose dans cette publication une plus grande flexibilité en milieu de travail et un réaménagement des horaires de travail pour permettre aux hommes comme aux femmes de concilier plus facilement leurs obligations personnelles et professionnelles et contribuer à l'utilisation efficace d'une main-d'oeuvre qualifiée.

Âge : motif de discrimination prohibé dans la législation sur les droits de la personne

Le *Code* de l'Ontario interdit toute forme de discrimination et de harcèlement en fonction de l'âge dans tous les domaines d'intérêt social qu'il couvre[71]. L'ensemble des autres provinces et territoires du pays ont adopté des mesures législatives interdisant toute discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi[72]. Les diverses compétences territoriales, à l'exception de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et de Terre-Neuve, ont également instauré des mesures favorisant un traitement égal dans les domaines du logement, des installations et des services généralement offerts au public. En outre, la plupart des compétences interdisent la discrimination fondée sur l'âge en ce qui concerne la location de locaux résidentiels et commerciaux, et plus particulièrement l'achat et la vente de biens fonciers (Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Écosse, île-du-Prince-Édouard, Québec et Saskatchewan).

L'Ontario ne prévoit aucune limite d'âge maximal dans les domaines du logement, des biens, des services, des installations, des contrats et de l'adhésion à une association professionnelle. Cependant, il existe une limite d'âge fixée à 65 ans en ce qui concerne la discrimination dans le domaine de l'emploi[73]. Autrement dit, le *Code* n'interdit pas, dans le domaine de l'emploi seulement, la discrimination **fondée sur l'âge** si la personne a 65 ans ou plus. Les personnes de 65 ans ou plus bénéficient cependant de la protection prévue au paragraphe 5 (1) du *Code*, c'est-à-dire qu'elles peuvent porter plainte contre toute forme de discrimination en matière d'emploi fondée sur tout autre motif que l'âge.

Quelques compétences territoriales au pays définissent le concept d'« âge » en fixant un âge maximal[74]. En Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et en Saskatchewan, tout comme en Ontario, l'âge maximal fixé pour déposer une plainte relative à un acte de discrimination fondée sur l'âge se situe à 65 ans. En Saskatchewan, seule la limite maximale s'applique

---

71 Dans les articles 1, 2, 3, 5 et 6.

72 Cet examen des mesures législatives qu'ont adoptées les provinces et territoires contre la discrimination fondée sur l'âge s'inspire de l'ouvrage de R.W. Zinn et de P.P. Brethour intitulé *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure* (Aurora, Canada Law Book, 1999).

73 Définition du terme « âge » au par. 10 (1) du *Code*.

74 Le présent document ne visant que les droits des personnes plus âgées, nous ne nous attardons pas aux dispositions en matière d'âge minimum que prévoient les différents codes des droits de la personne, y compris celui de l'Ontario.

aussi aux autres domaines de discrimination (p. ex., les services). Dans tous les cas, l'âge maximal est fixé à 65 ans, âge qui, à la suite d'une longue histoire, est devenu l'âge normal de la retraite dans plusieurs compétences territoriales et est également l'âge établi pour le début du versement des prestations de retraite.

Retraite obligatoire à l'âge de 65 ans

Les employeurs imposent des limites d'âge maximal pour établir des politiques de mise à la retraite obligatoire à 65 ans. Ces limites d'âge ont été contestées à plusieurs reprises aux termes de la *Charte*. En effet, de nombreuses causes ont été portées devant les tribunaux et la Cour suprême du Canada a rendu plusieurs décisions à cet égard. Même si les causes diffèrent à certains égards (par exemple, certaines contestent diverses mesures législatives en se fondant sur la *Charte des droits et libertés*, alors que d'autres portent sur l'application des moyens de défense fondés sur la retraite obligatoire prévus dans les codes des droits de la personne), la Cour suprême a toujours reconnu la validité du principe de la retraite obligatoire à 65 ans.[75].

Dans *McKinney* c. *University of Guelph*,[76] la Cour suprême du Canada a étudié la constitutionnalité du paragraphe 10 (1) du *Code* de l'Ontario, qui confère une protection en cas de discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi aux personnes ayant entre 18 et 65 ans et qui, de ce fait, autorise l'adoption de politiques de mise à la retraite obligatoire à l'égard des personnes de 65 ans et plus. La Cour suprême du Canada a conclu que la limite d'âge maximal de 65 ans constituait un motif *prima facie* vue de discrimination fondée sur l'âge et enfreignait le paragraphe 15 (1) de la *Charte*. Elle a cependant conclu qu'il s'agissait d'une limite raisonnable au sens de l'article premier de la *Charte*[77].

Dans son analyse de l'article premier, la Cour a fait l'historique des politiques de mise à la retraite obligatoire et examiné leurs incidences sur le milieu de travail. Le concept de retraite obligatoire est relié à l'introduction, par les secteurs public et privé, des régimes de retraite. Il a eu des répercussions considérables sur l'organisation du milieu de travail et la structure des régimes de retraite, les principes d'équité et d'inamovibilité au lieu de travail, et les chances

---

[75] La Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse a statué que les dispositions du code des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, qui accordent une protection contre toute forme de discrimination fondée sur l'âge uniquement aux personnes ayant entre 40 et 64 ans, enfreignent l'article 15 de la *Charte* et que cette infraction ne peut se justifier aux termes de l'article premier de la *Charte* (voir *Sniders* c. *Nova Scotia (Attorney General)* (1988), 55 D.L.R. (4th) 408. Étant donné que la décision de la Cour suprême dans l'affaire *McKinney*, *infra* note 76 ne visait que la constitutionnalité du *Code des droits de la personne (Ontario)*, la décision de la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse semblerait n'avoir aucune incidence en Ontario.

[76] [1990] 3 R.C.S. 229 [ci-après *McKinney*].

[77] Dans l'affaire *Harrison* c. *University of British Columbia*, [1990] 3 R.C.S. 451, la Cour suprême est arrivée à la même conclusion en ce qui concerne la définition restrictive d'âge (entre 45 et 65 ans) prévue à l'article 1 du code des droits de la personne de la Colombie-Britannique.

d'emploi pour les autres. La Cour suprême a conclu qu'un des objectifs de l'article contesté du *Code* était d'en arriver à un compromis législatif entre la protection des personnes contre toute forme de discrimination et l'offre aux employeurs et aux employés de la liberté nécessaire de s'entendre sur une date de cessation d'emploi qui profiterait aux deux parties. La Cour a aussi conclu que les objectifs de l'article, à savoir préserver l'intégrité des régimes de retraite et accroître les chances offertes aux travailleurs plus jeunes en fixant un âge de mise à la retraite obligatoire, revêtaient une importance urgente et réelle, étaient rationnellement liés à la restriction établie quant à l'exercice du droit en question, et ne constituaient qu'une atteinte minimale aux droits à l'égalité des personnes plus âgées.

Par la suite, la Cour suprême a étudié à plusieurs reprises la question de la retraite obligatoire à 65 ans. Dans *Stoffman* c. *Vancouver General Hospital*[78], la Cour a appliqué la décision à laquelle elle était parvenue dans l'affaire *McKinney* et conclu qu'un règlement qui retirait leurs privilèges d'admission aux médecins lorsqu'ils atteignaient l'âge de 65 ans, les forçant ainsi à prendre leur retraite, était justifié aux termes de l'article premier de la *Charte*[79]. Chose intéressante, dans cette affaire, la Cour a implicitement accepté le concept selon lequel les personnes plus âgées ne sont pas à la pointe des nouvelles découvertes et des nouvelles idées, et qu'à 65 ans, les médecins sont « moins capables de contribuer à la pratique spécialisée de l'hôpital ». Même si elle a reconnu qu'il existe des écarts variables entre les personnes quant au rythme de la détérioration de leurs connaissances et de leurs aptitudes à exercer la médecine, la Cour a néanmoins rejeté l'adoption d'un programme d'évaluation des aptitudes ou du rendement comme solution de rechange.

Il convient de soupeser cette décision au regard des deux opinions dissidentes exprimées dans *Stoffman*. Madame le juge Wilson et Madame le juge L'Heureux-Dubé ont toutes les deux rejeté le stéréotype qui sous-tend le principe non exprimé autour duquel s'articule le concept de la retraite obligatoire, à savoir que l'avance en âge s'accompagne d'une diminution des compétences et du déclin des capacités. Dans son opinion, Madame le juge L'heureux-Dubé rejette le concept voulant qu'une personne soit tout à coup moins apte à exercer ses fonctions au lendemain de son 65e anniversaire de naissance :

> *Dans l'arrêt McKinney, j'ai estimé que forcer une personne à mettre fin à sa carrière simplement en raison de son âge ne saurait résister à un examen fondé sur la Charte puisque l'âge ne détermine certainement pas les capacités ou la compétence d'une personne. On ne devient pas moins compétent le lendemain de son 65e anniversaire que la veille de celui-ci. Fondamentalement, il s'agit d'une question de dignité personnelle et de justice... Les mêmes préoccupations se soulèvent en l'espèce. Les*

---

78 [1990] 3 R.C.S. 483 [ci-après *Stoffman*].

79 Avant de procéder à cet examen, la Cour a statué que la *Charte* ne s'appliquait pas au règlement pris par l'hôpital. Cette décision a suffi pour rendre un jugement en faveur de l'hôpital. Néanmoins, la Cour a décidé d'examiner la question de toute éventuelle infraction à l'article 15 de la *Charte*.

> *médecins ne deviennent pas incompétents à un âge donné. S'ils le deviennent, cela tient surtout au fait qu'ils ne se tiennent plus au courant des avances de la science médicale et, entre autres, que leur résistance physique et leur santé diminuent. Mais une politique de mise à la retraite obligatoire est arbitraire et ne fait qu'établir la date à laquelle cela est présumé se produire. C'est défier toute logique d'affirmer que dans tous les cas cet état de choses ne se produit que lors de l'avènement d'un jour précis.*[80]

La question de la retraite obligatoire à 65 ans pour les professeurs d'université a été soulevée une fois de plus dans *Dickason* c. *University of Alberta*[81]. Contrairement à la situation qui prévalait dans *McKinney,* la loi albertaine intitulée *Individual's Rights Protection Act* ne prévoyait aucun âge maximal. Par conséquent, le problème était de savoir si le moyen de défense prévu dans la Loi, qui permettait aux employeurs de faire de la discrimination lorsque cela était « raisonnable et justifiable eu égard aux circonstances », s'appliquait au régime. Malgré une décision selon laquelle l'université ne devait pas bénéficier d'une attitude de retenue, et même si un moyen de défense prévu dans une loi à l'égard d'actes de discrimination devrait être interprété restrictivement, la Cour a néanmoins statué que le régime était raisonnable et justifiable dans les circonstances.

Dans *Cooper* c. *Canada (Commission des droits de la personne)*[82], un moyen de défense exprès relativement à l'âge de la retraite obligatoire prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été contesté, sans succès. Même si cette loi ne limitait pas son champ d'application à un âge maximal, elle comprenait une disposition (l'alinéa 15 c)) qui stipulait qu'il n'est pas discriminatoire de forcer une personne à prendre sa retraite à un âge normal selon les normes en vigueur dans le secteur. M. Cooper, un pilote de ligne, a été obligé de prendre sa retraite à 60 ans, l'âge de la retraite normal pour les pilotes de ligne. La Section de première instance de la Cour fédérale a conclu que suite à la décision rendue dans *McKinney*, la Cour suprême avait effectivement confirmé la légalité de l'alinéa 15 c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision de la Section de première instance.

Malgré la décision rendue dans *McKinney* et la définition restreinte du terme « âge» énoncée dans le *Code* de l'Ontario, il semble que dans le domaine des relations de travail il puisse être possible de faire déclarer invalide une politique de mise à la retraite obligatoire à 65 ans. Ce postulat découle de l'affaire *Ottawa Hunt and Golf Club* c. *Hospitality and Service Trades Union, Local 26*[83]. Dans cette affaire, la convention collective comprenait une disposition qui interdisait toute forme de discrimination fondée sur l'âge sans aucune réserve, c'est-à-dire même en cas de retraite obligatoire. Cette décision est intéressante en ce sens que l'arbitre a fait remarquer que le *Code* de l'Ontario peut servir à interpréter une disposition d'une

---

80 *Stoffman, supra* note 78, p. 560-1.

81 [1992] 2 R.C.S. 1103.

82 (1992), 22 C.H.R.R. D/87, conf. par 22 C.H.R.R. D/90, conf. par [1996] 3 R.C.S. 854.

83 *Ottawa Hunt and Golf Club* c. *Hospitality and Service Trades Union, Local 26* (12 octobre 1996) (décision non publiée du CCL).

convention collective si une incompatibilité avec les textes législatifs rendrait autrement cette disposition invalide (c'est-à-dire si l'on tentait de soustraire la convention au *Code*). Cependant, étant donné que dans cette affaire, l'interprétation du texte par le syndicat n'entraînait aucune illégalité, il n'était pas nécessaire d'appliquer les restrictions en matière d'« âge » que prévoit le *Code*.

Retraite obligatoire comme exigence professionnelle justifiée

Le *Code* de l'Ontario et la législation dans le domaine des droits de la personne autorisent la discrimination fondée sur l'âge si l'âge constitue une qualité raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi. On parle alors d'exigence professionnelle réelle[84]. Par conséquent, si les employeurs imposent la retraite obligatoire avant l'âge de 65 ans[85], une plainte peut être déposée aux termes du *Code*. L'employeur doit alors prouver que l'âge constitue une exigence professionnelle réelle.

La Cour suprême a défini le critère d'exigence professionnelle réelle dans le contexte de la discrimination fondée sur l'âge dans une affaire ontarienne, l'affaire *Commission ontarienne des droits de la personne* c. *Etobicoke*[86]. Dans cette affaire, le plaignant, un pompier, a été obligé de prendre sa retraite à 60 ans. Le juge McIntyre a établi le critère suivant pour déterminer si une exigence de retraite obligatoire est justifiée :

(1) Élément subjectif : l'employeur doit prouver que l'exigence de retraite obligatoire a été imposée honnêtement, de bonne foi et avec la conviction qu'elle vise à assurer la bonne exécution du travail, et non pour des motifs inavoués ou étrangers qui visent des objectifs susceptibles d'aller à l'encontre de ceux du *Code*.

(2) Élément objectif : l'employeur doit prouver que le régime de retraite est raisonnablement nécessaire pour assurer l'exécution efficace et économique du travail sans mettre en danger l'employé, ses compagnons de travail et le public en général.

---

84 Alinéa 24 (1) (b) et paragraphe 24 (2).

85 Comme nous l'avons déjà signalé, si l'âge de la retraite obligatoire est fixé à 65 ans ou plus, aucune contestation n'est possible en Ontario, étant donné que le *Code* ontarien ne protège que les personnes ayant moins de 65 ans pour ce qui est de la discrimination fondée sur l'âge. Dans les compétences territoriales où la législation en matière de droits de la personne ne prévoit aucun âge maximal ou aucun autre moyen de défense à l'égard de la retraite obligatoire à 65 ans, l'employeur devra démontrer que l'exigence de retraite à 65 ans constitue une exigence professionnelle justifiée.

86 (1982), 132 D.L.R. (3d) 14 (R.C.S.) [ci-après *Etobicoke*].

En ce qui concerne le deuxième élément, un régime fondé sur des motifs économiques, c'est-à-dire relié à la productivité, sera beaucoup plus difficile à justifier qu'un régime fondé sur la sécurité du public :

> *Lorsque le souci de la capacité de l'employé est surtout d'ordre économique... il peut être difficile, voire impossible, d'établir que la retraite obligatoire à un âge déterminé, sans égard à la capacité d'une personne en particulier, peut valablement être imposée en vertu du Code.*[87]

Afin de motiver l'existence du régime en fonction de l'intérêt de la sécurité publique, la Cour doit se demander si la preuve fournie justifie la conclusion selon laquelle les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite obligatoire (en l'occurrence 60 ans) présentent un risque d'erreur humaine suffisant pour justifier la mise à la retraite prématurée dans l'intérêt de la sécurité.[88]

Dans l'affaire *Large* c. *Stratford (City)*[89], la Cour suprême a examiné une politique de mise à la retraite obligatoire qui exigeait que les policiers prennent leur retraite à 60 ans. Cette politique avait été adoptée et, par la suite, insérée dans la convention collective en réponse aux revendications du syndicat des policiers. La Cour suprême a conclu que la politique était discriminatoire, mais justifiée en fonction du moyen de défense fondé sur l'exigence professionnelle réelle. La Cour a fait remarquer que le but de l'élément subjectif de ce moyen de défense est de veiller à ce que les employeurs adoptent la règle pour une raison valide. Les tribunaux ne devraient pas l'appliquer de façon trop rigide, par exemple en insistant sur des éléments de preuve relatifs à l'état d'esprit de l'employeur. Dans cette affaire, la politique faisait suite à une modalité négociée de la convention collective. Si l'employeur a agi honnêtement et sans aucun motif inavoué lorsqu'il a conclu la convention collective, comme cela est le cas ici, l'élément subjectif du critère est respecté. En ce qui concerne l'élément objectif, la Cour a précisé que la justification d'une règle générale qui traite tous les employés comme ayant les mêmes caractéristiques dépend de la preuve qu'il n'est pas pratique d'identifier et d'exclure de l'application de la règle générale ceux qui n'ont pas les caractéristiques requises. L'employeur peut s'acquitter de son obligation en démontrant que l'évaluation individuelle est impraticable. Dans cette affaire, l'employeur a présenté des preuves relativement à la combinaison d'une maladie cardiovasculaire et du déclin de la capacité aérobie qui l'ont libéré de son obligation relativement à l'élément objectif du critère de l'exigence professionnelle réelle.

Dans *MacDonald* c. *Regional Administrative School Unit No. 1*[90], une commission d'enquête a confirmé l'exigence de mise à la retraite obligatoire à 65 ans applicable aux conducteurs d'autobus scolaires. Des témoignages de médecins experts indiquaient que, dans leur

---

87 *Ibid*, p. 20.
88 *Ibid*, p. 21.
89 [1995] 3 R.C.S. 733.
90 (1992), 16 C.H.R.R. D/409 (P.E.I. Bd. Inq.).

ensemble, les personnes ayant plus de 65 ans sont plus susceptibles d'avoir des accidents et qu'il est impossible de faire passer des examens à toutes ces personnes pour recenser celles qui peuvent avoir des problèmes de santé ou faire courir des risques à d'autres.

Dans plusieurs autres affaires, on a conclu que la retraite obligatoire constituait une exigence professionnelle réelle.[91]. Dans d'autres, l'employeur n'a pas réussi à établir les deux éléments du critère défini dans *Etobicoke*. Par exemple, dans *Gerlach* c. *Canada Trust Co.*[92], le tribunal a statué que la mise à la retraite obligatoire d'une standardiste enfreignait le code des droits de la personne de la Colombie-Britannique, étant donné qu'aucun élément de preuve n'avait été présenté pour établir l'existence d'une exigence professionnelle réelle.

Autres affaires reliées à l'âge dans le contexte de l'emploi

Recrutement

L'âge constitue un obstacle lorsque vient le temps de chercher un emploi. Ce problème a pris de telles dimensions que la Cour suprême en a pris connaissance d'office :

> *Il me semble qu'un tribunal peut, à bon droit, prendre connaissance d'office du fait que plus l'on vieillit, plus il est difficile de trouver et de conserver un emploi. En fait, notre Cour a souvent reconnu que l'âge était un facteur à considérer dans le contexte de la participation au marché du travail et du retrait de ce dernier.*[93]

En Ontario, tout comme dans les autres provinces et territoires du pays, la législation interdit la discrimination fondée sur l'âge dans les annonces d'offres d'emploi et le recrutement de nouveaux employés. En outre, chaque compétence territoriale a établi que les candidats à un emploi ne peuvent être tenus de divulguer leur âge sur un formulaire d'emploi ou pendant une entrevue[94]. Si ces questions sont pertinentes aux fins du régime de retraite ou d'avantages sociaux de l'employeur, ce dernier ne peut les poser qu'après avoir fait une offre d'emploi.

En Saskatchewan, le service de police a demandé une exemption à cette règle, de façon à pouvoir obtenir la date de naissance des postulants et procéder à une vérification de leur casier judiciaire. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan[95] a refusé d'accorder cette exemption en faisant valoir que l'employeur peut poser des questions aux

---

91 Par exemple, *Saskatchewan (Human Rights Commission)* c. *Saskatoon (City)*, [1989] 2 R.C.S. 1297 (chef de la prévention des incendies), *Hope* c. *St. Catherines (City)* (1998), 9 C.H.R.R. D/4635 (Comm. d'enquête de l'Ont.) (Pompiers).

92 (1990), 14 C.H.R.R. D/211 (B.C.C.H.R.).

93 *Law* c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*,*infra* note 115 par. 101.

94 L'article 23 du *Code* traite des annonces en matière d'emploi, des demandes d'emploi et des questions à une entrevue qui sont discriminatoires. Consulter aussi la publication de la Commission intitulée *Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne*, pour une discussion plus approfondie des questions relatives aux droits de la personne en matière de recrutement.

95 Voir *Saskatchewan (Police Commission) (Re)* (1984), 5 C.H.R.R. D/2317 (Sask.H.R.Comm.).

candidats relativement à leur casier judiciaire et qu'une offre d'emploi peut être faite sous réserve de la confirmation de l'inexistence d'un casier. Par conséquent, il n'était pas nécessaire de demander aux candidats d'indiquer leur âge sur les formulaires d'emploi.

Il n'est pas permis non plus de demander son âge à un candidat ou à une candidate lors d'une entrevue à moins que l'âge ne constitue une exigence professionnelle réelle.

Les tribunaux ont étudié plusieurs causes dans lesquelles la décision de ne pas engager le plaignant ou la plaignante était en partie motivée par l'âge. Par exemple, la décision *Bradley* c. *Canada (AG)*[96] prouve qu'il est très difficile de prouver une pratique discriminatoire fondée sur l'âge dans l'embauche (en effet, les employeurs déclarent rarement que l'âge constitue la raison pour laquelle ils n'ont pas offert un emploi à une personne). Dans l'affaire *Bradley*, les Forces canadiennes avaient engagé un officier plus jeune pour combler un poste vacant et quelqu'un avait inscrit l'âge du plaignant (43 ans) dans la marge de la feuille d'évaluation des candidats. La plainte a été rejetée en l'absence de preuves suffisantes de discrimination. Cependant, on peut se demander si la décision aurait été la même dans le cas d'une plainte déposée par une personne appartenant à une minorité raciale et dont la race aurait été indiquée dans la marge de la feuille d'évaluation.

Dans *Winsor* c. *Provincial Demolition and Salvage Ltd.*[97], le plaignant, un homme âgé de 55 ans qui avait postulé un emploi dans le domaine de la construction, s'est vu dire que son âge avait influé sur la décision de ne pas l'engager. La Commission d'enquête a conclu qu'il avait été victime de discrimination. Comme les intimés étaient absents, la défense fondée sur une exigence professionnelle réelle était inapplicable.

Dans *O'Brien* c. *Ontario Hydro*[98], un homme de 40 ans s'est vu refuser une place dans un programme d'apprentissage. L'employeur a engagé un certain nombre de personnes ayant entre 40 et 65 ans, mais non dans le cadre du programme d'apprentissage, car il estimait que l'âge avait une certaine pertinence pour ce qui est de décider si une personne pourrait s'adapter à certaines conditions de travail (métier inférieur, responsabilités minimes, faible rémunération, travail par postes, etc.). La Commission a conclu que les stéréotypes fondés sur l'âge étaient la cause immédiate du refus et a rendu un jugement en faveur du plaignant.

Âge en tant qu'exigence professionnelle justifiée

Quelques décisions ont été rendues relativement à l'âge en tant qu'exigence professionnelle réelle à l'extérieur du contexte de la retraite obligatoire. Ces décisions semblent indiquer que hors de ce contexte, il est très difficile de prouver que l'âge constitue une exigence professionnelle réelle. Dans *Canada (Commission ontarienne des droits de la personne)* c.

---

96 [1999] FCJ No. 370 (C.A.F.), en ligne: QL (CJ).

97 [2000] NHRBID No. 1 (Nfld. Bd. Inq.), en ligne: QL (HRBD).

98 (1981), 2 C.H.R.R. D/504 (Comm. d'enquête de l'Ont.).

Greyhound Lines of Canada Ltd.,[99] l'employeur n'a pas réussi à prouver que sa décision de ne pas engager de nouveaux conducteurs d'autobus ayant plus de 34 ans était fondée sur une exigence professionnelle réelle. La preuve d'un rapport entre l'âge et l'incapacité à faire face au stress a été rejetée. Dans le même ordre d'idées, Air Canada n'a pu prouver son affirmation selon laquelle tous les candidats au poste de pilotes de ligne de plus de 27 ans possédaient un plus grand nombre de qualités requises que les candidats plus jeunes.[100] Air Canada a cherché à appuyer sa politique sur des raisons liées à la sécurité publique et des facteurs économiques.

Dans *Cranston* c. *Canada*[101], la question en litige était de savoir si un groupe de pilotes et d'agents de bord avaient été victimes de discrimination par suite de la décision de ne pas les muter du ministère des Transports au ministère de la Défense nationale lors de la cession du service qu'ils fournissaient. À l'origine, le Tribunal avait conclu que le fait que la moyenne d'âge du groupe s'élève à 51 ans n'avait pas influé sur la décision. Toutefois, lors de la révision judiciaire, la Section de première instance de la Cour fédérale a convenu que même si l'âge des plaignants n'était pas la cause immédiate de la décision prise quant au transfert, les preuves fournies donnaient effectivement à penser que l'âge avait influencé la mise en oeuvre de la décision. La Cour d'appel fédérale a confirmé ce jugement. L'affaire a été renvoyée et le nouveau Tribunal[102] a statué que les plaignants avaient été victimes de discrimination directe et indirecte. Il a conclu que l'âge des plaignants avait bel et bien été un facteur dont avait tenu compte le ministère de la Défense nationale lors de la détermination du mode d'intégration du service de vol civil au service de vol militaire. Le ministère n'a pas établi que l'âge constituait une exigence professionnelle réelle, étant donné que l'élément objectif du critère défini dans *Etobicoke* n'a pas été prouvé.

Avantages au lieu de travail

Un régime de congés de maladie qui interdisait le versement de prestations aux personnes ayant plus de 55 ans a été reconnu discriminatoire dans *Heidt* c. *Saskatoon (City)*[103]. Le code des droits de la personne de la Saskatchewan comprenait une disposition stipulant que l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi n'empêche pas l'application de toute modalité d'un régime réel d'assurance des employés ou d'assurance collective. La Cour d'appel a statué, d'une part, que la défense invoquée ne serait acceptée que si le régime répondait à l'élément objectif du critère d'exigence professionnelle réelle, tel qu'il a été défini dans *Etobicoke*, et, d'autre part, qu'aucun élément de preuve présenté dans cette affaire ne l'avait amenée à conclure que la pratique discriminatoire était raisonnablement

---

99 (1984), 6 C.H.R.R. D/2512 (Can. Trib.), conf. par 7 C.H.R.R. D/3250 (Can. Rev. Trib.), conf. par 8 C.H.R.R. D/4184 (C.A.F.).

100 *Air Canada* c. *Carson* (1985), 6 C.H.R.R. D/2848 (C.A.F.).

101 (1993), 22 C.H.R.R. D/22 (Can. Trib.), rév. par 22 C.H.R.R. D/40 (T.D.), conf. par 29 C.H.R.R. D/83 (C.A.).

102 (1997), 30 C.H.R.R. D/456 (Can. Trib.).

103 (1988), 9 C.H.R.R. D/5380 (Sask. Bd. Inq.), conf. par 10 C.H.R.R. D/5808 (Sask. Q.B.), rév. par 12 C.H.R.R. D/387 (C.A.), autorisation d'interjeter appel rejetée 74 D.L.R. (4th) viii (R.C.S.).

nécessaire pour permettre aux intimés d'instaurer un régime de congés de maladie viable et rentable. Cette affaire illustre bien les rapports qui existent entre l'invalidité et l'âge.

Dans une affaire concernant des personnes qui, après avoir accepté de prendre une retraite anticipée (à 50 ans au lieu de 60), avaient reçu des prestations de retraite réduites, la pratique discriminatoire fondée sur l'âge n'a pas été prouvée[104]. La commission des droits de la personne de l'Alberta a accepté la preuve présentée par le surintendant des régimes de retraite selon laquelle la valeur actualisée des pensions réduites aux termes du régime de l'employeur était au moins égale à la valeur actualisée des prestations différées à l'âge de 60 ans.

Dans *Gell* c. *Canadian Pacific Ltd.*[105], la Cour d'appel fédérale a confirmé une décision selon laquelle une modification à un régime de retraite qui permettait à certains membres de racheter leurs prestations de retraite n'enfreignait pas la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les plaignants estimaient qu'ils avaient été victimes de discrimination fondée sur l'âge parce que, jusqu'à 1980, il existait une règle stipulant que les personnes de plus de 40 ans qui entraient au service de la société ne pouvaient pas participer au régime de retraite. La Cour a statué que la limite d'âge était légale à l'époque où elle avait été imposée et que l'option de rachat n'établissait pas une discrimination fondée sur l'âge, mais plutôt sur la date à laquelle une personne adhérait au régime.

L'article 22 du *Code* ontarien stipule que des politiques d'assurance-automobile, d'assurance-vie, d'assurance-accident, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité ou un contrat d'assurance-groupe ou une rente viagère qui se situent hors du contexte de l'emploi peuvent établir des distinctions entre des personnes pour des motifs fondés sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap à la condition que ces motifs soient justifiés de façon raisonnable et de bonne foi.

Ancienneté

Il n'est pas permis d'utiliser la date de naissance pour déterminer l'ancienneté d'employés lorsque deux personnes ou plus sont engagées le même jour.[106]

Cessation d'emploi

Un examen des décisions du Tribunal et des plaintes qu'a reçues la Commission révèle qu'il est très difficile pour un employé de prouver à première vue un acte de discrimination fondée sur l'âge lorsqu'il est congédié. Les employeurs licencient souvent les employés plus âgés pour cause de rendement médiocre ou après la mise en place d'un programme de compression des effectifs ou de restructuration.

---

104 *Younger* c. *Gulf Canada Resources Ltd.* (1988), 10 C.H.R.R. D/6114 (Alta. H.R. Comm.).

105 (1986), 8 C.H.R.R. D/4169 (Can. Trib.), conf. par 10 C.H.R.R. D/5494 (C.A.F.).

106 *Dalton* c. *Commission canadienne des droits de la personne* (1985), 15 D.L.R. (4th) 548 (T.D.), rév. en partie dans 25 D.L.R. (4th) 260 (C.A.), autorisation d'interjeter appel refusée 67 N.R. 158n (R.C.S.).

Dans le cas d'une restructuration par exemple, nombre des stéréotypes négatifs qui visent les travailleurs plus âgés entrent en jeu. Un employé plus âgé peut ainsi être déclaré excédentaire et ne pas se voir offrir un autre emploi chez son employeur, car celui-ci peut croire que ses compétences se limitent à l'emploi qu'il exerce (souvent depuis longtemps) et qu'il est incapable de s'adapter à un nouveau travail ou d'apprendre une nouvelle technologie. La Commission a été saisie dernièrement d'un autre cas, celui d'une nouvelle administration qui avait été mise en place et qui favorisait le renouvellement ou le rajeunissement[107] de la main-d'oeuvre.

Si le plaignant réussit à prouver un cas de discrimination à première vue, il est très difficile pour l'employeur d'établir que le licenciement est justifié pour le motif que l'âge constitue une exigence professionnelle réelle (voir la section antérieure sur l'âge en tant qu'exigence professionnelle réelle).

Les décisions rendues dans *Adams* c. *Bata Retail*[108] et *Watchman* c. *Canada Safeway Ltd.*[109] illustrent des causes typiques dans ce domaine. Dans la première affaire, la Commission d'enquête de l'Ontario n'a pas conclu à une pratique discriminatoire fondée sur l'âge. Elle a cependant statué que l'emploi du plaignant avait pris fin principalement en raison de son rendement médiocre et aussi parce que l'entreprise procédait à des changements en vue de surmonter ses difficultés financières. Dans la deuxième affaire, la rétrogradation du plaignant a été considérée comme attribuable à son rendement au travail.

Dans *Kearns* c. *Dickson Trucking Ltd.*[110], le plaignant a réussi à prouver une décision discriminatoire fondée sur l'âge. Cependant, les preuves présentées dans cette affaire étaient accablantes et aucun autre facteur raisonnable ne pouvait expliquer le licenciement de l'employé. Le plaignant, un vendeur de 69 ans, était le meilleur de l'entreprise et son rendement n'avait jamais prêté le flanc à la critique. M. Kearns a été licencié en raison de l'absence de possibilités qu'offrait son territoire. Cependant, ce motif n'a été soulevé pour la toute première fois que dans la lettre de licenciement. Le poste de M. Kearns n'a pas été déclaré excédentaire et a été comblé par une personne plus jeune. M. Kearns a eu droit à des dommages-intérêts pour salaire perdu et atteinte à son amour-propre et à sa dignité.

Bien entendu, les employeurs ont le droit de licencier des employés plus âgés en cas de préoccupations légitimes quant à leur rendement. Toutefois, il ne faudrait pas que les conclusions de discrimination fondée sur l'âge ne concernent que les employés qui sont les meilleurs au sein de leur entreprise ou qui excellent dans leur profession. Autrement dit, il faut trouver un moyen terme entre ces deux extrêmes, et c'est là justement l'objectif du processus d'élaboration, par la Commission, de politiques relativement à la discrimination fondée sur l'âge.

---

107 Le Petit Robert définit le terme rajeunir comme « rendre la jeunesse à ».

108 (1989), 10 C.H.R.R. D/5954 (Comm. d'enquête de l'Ont.).

109 (1992), 16 C.H.R.R. D/322 (B.C.C.H.R.).

110 (1988), 10 C.H.R.R. D/5700 (Can. Trib.).

Une affaire illustre très bien le problème du ciblage des travailleurs plus âgés dans le but d'atteindre des objectifs de compression des effectifs. Dans *McKee* c. *Hayes-Dana Inc.*[111], la Commission d'enquête a conclu à une pratique discriminatoire fondée sur l'âge. L'employeur, dans le cadre de son programme de compression des effectifs, a rencontré un certain nombre d'employés, y compris le plaignant, et les a informés du besoin de réduire son personnel. Il leur a proposé deux programmes de départ : 1) mise à pied avec plein salaire et avantages pendant six mois, puis versement d'une prime de départ, ou 2) versement de prestations de retraite anticipée avec retraite rajustée de sorte qu'il n'y ait aucune réduction des prestations. Le plaignant a accepté ce deuxième programme. Lorsqu'est venu le temps de choisir les employés à mettre à pied, le vice-président a rédigé une note précisant que l'entreprise espérait garder les personnes ayant du potentiel sur le plan professionnel. Les licenciements antérieurs avaient cependant été effectués en fonction de l'ancienneté.

Se fondant sur cette preuve, la Commission a conclu que l'âge était un des facteurs qui avait poussé l'employeur à choisir le plaignant. La note de l'employeur précisait, en effet, que l'entreprise avait l'intention de garder les employés qui n'étaient pas au bord de la retraite et qui pouvaient lui donner encore bon nombre d'années de service. La Commission a estimé que cette expression était un euphémisme qui visait en réalité l'âge. Elle a conclu que le critère d'âge avait influé sur le licenciement de l'employé et que la discrimination à première vue était prouvée. Il convient aussi de signaler à propos de cette affaire que même si le plaignant s'est vu offrir un programme généreux de retraite anticipée, la Commission n'en a pas moins conclu qu'il avait été victime de discrimination et avait droit à des dommages-intérêts. Autrement dit, une offre de retraite anticipée qui n'est pas volontaire, même si elle est généreuse, peut donner lieu à une conclusion de discrimination fondée sur l'âge.

Affaires reliées à l'âge dans un contexte autre que l'emploi

En dehors du contexte de l'emploi, il existe peu de causes qui portent sur la discrimination exercée contre les personnes âgées. Ainsi, dans le contexte du logement, les causes relatives à la discrimination en raison de l'âge dont sont saisis les tribunaux en application de la législation relative aux droits de la personne traitent surtout de questions auxquelles font face des personnes plus jeunes. Toutefois, les personnes âgées peuvent être victimes de discrimination en raison de leur âge ou pour des motifs pouvant être reliés à l'âge, comme un handicap ou l'état d'assisté social (qui inclut les pensions versées par l'État).

En ce qui concerne le domaine des soins de santé, une décision importante a été rendue dans l'affaire *Ontario (Human Rights Commission)* c. *Ontario (Ministry of Health)*[112]. Le Programme

111 (1992), 17 C.H.R.R. D/79, raisons supplémentaires 19 C.H.R.R. D/511 (Comm. d'enquête de l'Ont.).

112 (1989), 10 C.H.R.R. D/6353 (Comm. d'enquête de l'Ont.), confirmé 14 C.H.R.R. D/1 (C. div. Ont.), révisé 21 C.H.R.R. D/259 (C.A.).

d'appareils et accessoires fonctionnels du ministère de la Santé de l'Ontario fournissait des télévisions en circuit fermé dotées d'un écran grossissant uniquement aux personnes de moins de 25 ans. Le plaignant, un homme âgé de 71 ans, s'était vu refuser cette aide visuelle. La commission d'enquête a conclu que ce programme était un programme spécial protégé par le paragraphe 14 (1) du *Code*, mais la majorité des juges de la Cour d'appel a rejeté cette conclusion. La Cour a fait remarquer que le but du paragraphe 14 (1) est non seulement de protéger les programmes d'action positive contre toute contestation, mais aussi de promouvoir l'égalité matérielle. Les programmes spéciaux visent à réaliser l'égalité matérielle en aidant les personnes défavorisées à se mesurer avec des chances égales à d'autres personnes qui ne sont pas défavorisées. Les programmes spéciaux devraient être conçus de façon telle que les restrictions qu'ils établissent aient un lien rationnel avec leur objectif. Dans l'affaire en question, ce lien n'a pas été démontré. La Cour a conclu que le programme avait prévu des restrictions relatives à l'âge afin de s'en tenir à un petit groupe de bénéficiaires et de préserver des ressources financières limitées et non parce que les personnes plus jeunes ayant un handicap ont un plus grand besoin de ces aides visuelles et ont plus difficilement accès à celles-ci que les personnes âgées.

Distinctions acceptables en raison de l'âge

En plus de la défense fondée sur l'exigence professionnelle réelle, dont il a été question plus haut, le *Code* prévoit d'autres exceptions qui permettent d'établir des distinctions fondées sur l'âge. La disposition qui porte sur les régimes de retraite et les avantages sociaux connexes est libellée comme suit :

> *25. (2) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la Loi sur les normes d'emploi et aux règlements pris en application de cette loi.*

Le *Code* prévoit expressément l'application d'un traitement préférentiel pour les personnes âgées de plus de 65 ans dans certaines circonstances. L'article15 est libellé comme suit :

> *15. Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel.*

De même, la disposition relative aux programmes spéciaux en général (art. 14) peut, si toutes les exigences sont satisfaites, permettre la mise en oeuvre d'un programme spécial, lorsque le traitement préférentiel vise les personnes âgées qui n'ont pas encore 65 ans. Une commission d'enquête a examiné un de ces programmes spéciaux qui était destiné aux personnes âgées

de moins de 65 ans. Ainsi, dans l'affaire *Broadley* c. *Steel Co. of Canada Inc.*[113], on contestait la clause d'une convention collective qui accordait aux employées et employés ayant à leur crédit 25 années de service des vacances prolongées commençant à 61 ans, au motif qu'elle était discriminatoire à l'endroit des personnes de moins de 61 ans. Les intimés ont plaidé que cet avantage visait à alléger un préjudice et que, par conséquent, il était admissible comme programme spécial aux termes de l'art. 14 du *Code*. La commission d'enquête a donné une définition très large au mot 'préjudice' : « le mot préjudice couvre un éventail de problèmes, allant d'une réalité qui constitue 'plus qu'un simple inconvénient' en passant par 'l'adversité, la souffrance ou l'humiliation' jusqu'à 'une grave privation ou difficulté' »[114]. [Traduction] La commission d'enquête a déterminé que le fait de devoir quitter un emploi à temps plein qu'on a exercé toute sa vie et de se retrouver sans aucun travail constitue un changement majeur qui a des répercussions sociales, psychologiques et financières. En conséquence, le préjudice que la clause relative aux vacances prolongées de préretraite visait à alléger consistait en la difficulté que vivent souvent les travailleuses et travailleurs âgés qui passent d'un emploi à temps plein à une retraite complète. Comme la clause était destinée à alléger un préjudice, elle a été jugée admissible comme programme spécial.

Il est intéressant de remarquer que, dans l'affaire *Broadley*, la commission d'enquête a observé que le régime de vacances ne présupposait pas un programme spécial minutieusement conçu, élaboré, détaillé et suivi comme la Commission l'a prévu dans les *Directives concernant les programmes spéciaux*. Néanmoins, le fait que la clause ne satisfaisait pas à l'ensemble des normes proposées n'a pas été fatal à l'argument fondé sur l'article 14. Cela démontre que certains aspects des *Directives* ne conviennent pas toujours parfaitement aux programmes spéciaux destinés à alléger un préjudice ou un désavantage lié à l'âge. Un autre exemple de cette inadéquation est l'article des *Directives* qui énonce qu'on devrait indiquer que le programme spécial sera en vigueur pour une période précise et confirmer sa nature temporaire. Certains programmes spéciaux relatifs à l'âge, par exemple les logements spécialement conçus pour les personnes âgées et dont l'accès est limité à celles-ci, ne peuvent, pour des raisons évidentes, être temporaires.

L'affaire *Broadley* révèle une volonté de la part des personnes qui ont le pouvoir de décision de maintenir des régimes qui accordent des avantages aux personnes âgées, lorsque ces régimes sont contestés par des personnes plus jeunes qui n'ont pas accès aux avantages en question. Dans de tels cas, la personne qui a le pouvoir de décision maintient le régime contesté au motif qu'il s'agit d'un programme spécial. Toutefois, à la lumière d'une décision récente de la Cour suprême du Canada, il existe peut-être une autre option pour conclure au caractère non discriminatoire de ces types de distinctions fondées sur l'âge.

---

113 (1991), 15 C.H.R.R. D/408 (Comm. d'enquête de l'Ont.).

114 *Ibid.* à la page 411. Citant la décision du professeur Backhouse dans l'affaire *Roberts* c. *Ontario (Ministry of Health)* (1989), 10 C.H.R.R. D/6353 (Comm. d'enquête de l'Ont.).

Dans l'arrêt *Law* c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*[115] la Cour s'est penchée sur le caractère constitutionnel des distinctions fondées sur l'âge pour se prononcer sur l'admissibilité aux prestations de survivant prévues au *Régime de pensions du Canada*. Parce qu'elle était trop jeune, l'appelante, Nancy Law, n'avait pas droit aux prestations de survivant lorsque son conjoint est décédé (M^me^ Law avait 30 ans et l'âge minimal pour être admissible était 35). La Cour suprême a résumé et commenté les principes fondamentaux qui sous-tendent le paragraphe 15(1) de la *Charte* et fourni aux tribunaux un ensemble de lignes directrices destinées à les aider lorsqu'ils devront analyser des allégations de discrimination.

La démarche énoncée dans l'arrêt *Law* requiert la même analyse en trois étapes qui a été formulée pour la première fois dans l'arrêt *Andrews* c. *Law Society of British Columbia*[116]. Cependant, l'arrêt *Law* expose en détail l'application de l'analyse en trois étapes et les facteurs dont il faut tenir compte. Lorsqu'il analyse une allégation de discrimination, le tribunal doit se poser les trois grandes questions suivantes :

1) La loi contestée (a) établit-elle une distinction formelle entre le demandeur et d'autres personnes en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques personnelles, ou (b) omet-elle de tenir compte de la situation défavorisée dans laquelle le demandeur se trouve déjà dans la société, créant ainsi une différence de traitement réelle?

2) Le demandeur fait-il l'objet d'une différence de traitement fondée sur un ou plusieurs des motifs énumérés ou des motifs analogues?

3) La différence de traitement est-elle discriminatoire en ce qu'elle impose un fardeau au demandeur ou le prive d'un avantage d'une manière qui dénote une application stéréotypée de présumées caractéristiques personnelles ou de groupe ou qui a par ailleurs pour effet de perpétuer ou de promouvoir l'opinion que l'individu touché est moins capable ou est moins digne d'être reconnu ou valorisé en tant qu'être humain ou que membre de la société canadienne, qui mérite le même intérêt, le même respect et la même considération?

Comme l'objet du par. 15(1) est d'empêcher qu'il y ait atteinte à la dignité et à la liberté humaines essentielles au moyen de l'imposition de désavantages, de stéréotypes ou de préjugés politiques ou sociaux, un élément essentiel de l'analyse de l'allégation de discrimination consiste à déterminer si la loi a pour effet de porter atteinte à la dignité du demandeur. Plusieurs facteurs sont importants en ce qui a trait à cette détermination, par exemple la préexistence d'un désavantage, de stéréotypes, de préjugés ou de vulnérabilité subis par la personne ou le groupe en question.

---

115 [1999] 1 R.C.S. 497, en ligne: Cour suprême du Canada <http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/en/index.html>.

116 [1989] 1 R.C.S. 143.

Dans la cause de Nancy Law, les dispositions législatives en litige établissaient clairement une distinction fondée sur les caractéristiques personnelles et Nancy Law a subi un traitement différent en raison de son âge, soit l'un des motifs énumérés au par.15(1) de la *Charte*. Par conséquent, les deux premiers éléments de l'analyse de l'allégation de discrimination ont été aisément satisfaits. Toutefois, la question essentielle consistait à se demander si la distinction fondée sur l'âge était discriminatoire aux termes du par. 15(1) de la *Charte*. La Cour a observé que, relativement parlant, les adultes de moins de 45 ans n'ont pas continuellement subi le genre de discrimination à laquelle ont fait face certaines minorités distinctes et isolées du Canada. L'objet des dispositions contestées était de permettre aux veuves et aux veufs plus âgés de subvenir à leurs besoins essentiels à long terme. Les jeunes personnes éprouvent moins de difficultés à participer au marché du travail à long terme. La loi ne traduisait ni n'encourageait l'idée que les personnes plus jeunes sont moins capables, ou moins dignes d'intérêt, de respect et de considération ni ne perpétuait l'opinion que les personnes de moins de 45 ans sont moins capables, ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées. Les dispositions législatives n'appliquaient pas de stéréotypes aux adultes âgés de moins de 45 ans, ne les excluaient pas et ne les dévalorisaient pas. En outre, la loi avait clairement un objet d'amélioration, qui consiste à répondre aux besoins d'un groupe défavorisé et qui s'harmonise bien avec les objectifs fondamentaux du par. 15(1) de la *Charte*. Pour tous ces motifs, la Cour a conclu que les dispositions législatives contestées n'avaient pas pour effet de porter atteinte à la dignité et à la liberté de M^me^ Law, qu'elles n'étaient pas discriminatoires et ne contrevenaient pas au par. 15(1) de la *Charte*.

Les politiques de la Commission relatives à l'âge devront tenir compte de l'application de cette décision aux allégations de discrimination fondée sur l'âge en vertu du *Code*. Cependant, cette décision peut concerner divers programmes[117] qui procurent des avantages à des personnes âgées de moins de 65 ans et qui ne seraient pas par ailleurs admissibles comme programmes spéciaux aux termes de l'art.14 du *Code*. Pourvu que tous les éléments de la démarche exposée dans l'arrêt *Law* soient satisfaits, ces régimes peuvent être acceptés et ne pas constituer une discrimination à l'endroit des personnes plus jeunes qui n'ont pas droit aux avantages qu'ils offrent.

Reconnaissance internationale des questions sur le vieillissement

Contrairement à la situation d'autres groupes, comme les femmes et les enfants, il n'existe actuellement aucun instrument international global sur les droits des personnes âgées. Toutefois, l'ONU, y compris ses institutions spécialisées telles que l'Organisation internationale du travail (l'« OIT »), a consacré son attention aux questions relatives au vieillissement. En

117 Les exemples incluent des régimes de retraite qui sont fondés sur une combinaison de l'âge et des années de service (par exemple « le facteur 80 » aux fins de la retraite : la personne de 60 ans qui compte 20 années de service est admissible à la retraite mais la personne de 59 ans qui compte 20 années de service ne l'est pas) ou les programmes de type « Liberté 55 » offerts par de nombreuses institutions.

1982, l'Assemblée mondiale sur le vieillissement a adopté le *Plan d'action international de Vienne sur le vieillissement*[118] (le « *Plan d'action* »). Ce document, approuvé par l'Assemblée générale de l'ONU dans sa résolution 37/51, contient 62 recommandations visant à accroître la capacité des États à s'occuper réellement de leur population qui vieillit. Neuf ans plus tard, l'Assemblée générale de l'ONU a adopté les *Principes des Nations Unies pour les personnes âgées*[119] (les « *Principes pour les personnes âgées* ») qui réunissent 18 principes élaborés autour des thèmes suivants : l'« indépendance », la « participation », les « soins », l' « épanouissement personnel » et la « dignité ». Tous les quatre ans, agissant par l'intermédiaire de la Commission du développement social, le Conseil économique et social examine l'application du *Plan d'action* et soumet à l'Assemblée générale un rapport sur les progrès réalisés dans le système de l'ONU pour atteindre les buts et les objectifs du plan[120].

Le *Plan d'action* établit un certain nombre de principes importants en ce qui concerne le vieillissement. Beaucoup de ces principes se rapportent aux questions discutées dans le présent document, par exemple la nécessité de fournir aux personnes âgées des logements accessibles[121] et de leur assurer des services de soins de santé appropriés[122], des services de soins appropriés en établissement et à domicile[123], des moyens de transports adéquats[124] et la sécurité du revenu[125]. Ce document traite également de la question des « services aux personnes âgées » et de l'importance de soutenir les personnes qui prennent soin de leurs parents âgés[126]. Le *Plan d'action* décrit la situation propre aux femmes âgées et souligne la nécessité d'adopter des mesures spéciales en vue de remédier aux désavantages particuliers qu'elles sont nombreuses à subir[127]. Le *Plan d'action* constate l'importance à l'échelle mondiale de la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi :

> *Dans la plupart des régions du monde, les efforts des personnes âgées pour travailler et participer à des activités économiques qui satisferont leur besoin de contribuer à la vie de la collectivité et qui profiteront à la société en général ne se font pas sans difficultés. La discrimination en raison de l'âge est courante : les travailleuses et*

---

118 Rapport de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement, Vienne, 26 juillet - 6 août 1982 (publication des Nations Unies, n° de vente F.82.I.16), en ligne: Programme de l'ONU sur le vieillissement <http://www.un.org/esa/socdev/ageing>.

119 Résolution 48/91 de l'Assemblée générale, adoptée le 16 décembre 1991.

120 Quatrième opération d'examen et d'évaluation de l'application du *Plan d'action international sur le vieillissement*, en ligne: Programme de l'ONU sur le vieillissement <http://www.un.org/esa/socdev/ageing>.

121 Par exemple, les recommandations 18, 19, 20, 21 et 24.

122 Recommandations 1 à 11.

123 Recommandations 13 et 34.

124 Recommandations 18 et 22.

125 Par exemple, la recommandation 36.

126 Recommandations 25 et 26.

127 Il existe plusieurs mentions de cette question : discussion des conséquences du vieillissement sur le développement, recommandations 27 et 36.

> *travailleurs âgés sont nombreux à ne pas pouvoir demeurer dans la vie active ou à ne pas pouvoir y retourner en raison des préjugés fondés sur l'âge.* [Traduction]

Le *Plan d'action* recommande que des mesures appropriées soient prises pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs âgés puissent continuer d'occuper un emploi dans des conditions satisfaisantes et de jouir de la sécurité d'emploi. De plus :

> *Les gouvernements doivent éliminer la discrimination sur le marché du travail et assurer à toutes les personnes une égalité de traitement dans leur vie professionelle. Des stéréotypes négatifs à l'endroit des travailleuses et travailleurs âgés sont entretenus par certains employeurs. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour éduquer les employeurs et les conseillères et conseillers en emploi sur les compétences des travailleuses et travailleurs âgés, qui demeurent très élevées dans la majorité des activités professionnelles... Le droit des travailleuses et travailleurs âgés d'occuper un emploi doit être fondé sur leur capacité d'accomplir un travail et non sur leur âge chronologique*[128]. [Traduction]

Le *Plan d'action* formule également un nombre de recommandations qui visent à changer les attitudes des gens à l'égard du vieillissement et à combattre les idées stéréotypées selon lesquelles les personnes âgées sont incapables de fonctionner de façon autonome et n'ont ni rôle ni statut dans la société[129].

Les *Principes pour les personnes âgées* adoptés en 1991 encouragent les gouvernements à intégrer, si possible, les 18 principes dans leurs programmes nationaux. Encore une fois, un grand nombre de ces principes ont un rapport direct avec les questions abordées dans le présent document, en particulier l'accès aux soins de santé, au logement, au soutien du revenu, aux soins des familles et de la collectivité, aux soins en établissement et aux services sociaux et juridiques. Les principes 2 et 3 sont particulièrement intéressants car ils affirment que les personnes âgées devraient avoir la possibilité de travailler et de prendre part à la décision qui détermine « à quel moment et à quel rythme elles se retireront de la vie active ».

Le document intitulé *Observation générale n° 6 : Les droits économiques, sociaux et culturels des personnes âgées*[130] est un peu plus direct lorsqu'il est question de la retraite obligatoire. Il énonce que les parties au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* ont l'obligation d'accorder une attention particulière à la promotion et à la protection des droits économiques, sociaux et culturels des personnes âgées. À cette fin, dans le « petit nombre de domaines où la discrimination [en raison de l'âge] continue à être tolérée », les États parties devraient s'efforcer d'intensifier la tendance qui est à l'élimination de la retraite

---

128 Recommandation 37.

129 En particulier, la recommandation 50.

130 Nations Unies, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, E/C.12/1995/16/Rev.1 (1995).

obligatoire[131]. Le Comité met aussi l'accent sur la nécessité de prendre des mesures pour empêcher la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi.

Toutes les questions qui sont décrites dans le présent document comme concernant les personnes âgées en Ontario ont aussi été traitées dans un ou plusieurs des documents de l'ONU sur le vieillissement. En outre, un grand nombre des directives proposées dans le présent document sont compatibles avec les divers principes et recommandations établis par l'ONU pour orienter les pays en ce qui a trait à la promotion des droits des personnes âgées. L'élaboration de politiques relatives à l'âge prendra en considération les travaux réalisés sur le plan international dans ce domaine.

Analyse et conclusions

Généralités

Les cas de discrimination fondée sur l'âge ont tendance à être traités différemment des autres cas de discrimination, en particulier lorsqu'ils concernent la retraite. Dans la perspective des droits de la personne, la différence la plus évidente est le fait que la discrimination fondée sur l'âge ne soulève pas l'opprobre qu'entraîneraient, dans des circonstances comparables, des motifs de discrimination tels que la race, le sexe ou un handicap.

Les stéréotypes au sujet des personnes âgées servent à justifier la discrimination fondée sur l'âge, stéréotypes auxquels les tribunaux eux-mêmes, dans certains cas, semblent adhérer.[132] Cette situation est opposée à l'approche qu'a récemment adoptée la Cour suprême du Canada dans l'affaire des pompiers forestiers de la Colombie-Britannique[133], lorsqu'elle a indiqué que les éléments de preuve constitués d'impressions relativement à ce qu'une personne peut et ne peut pas faire, en fonction du sexe, seront probablement jugés discriminatoires.

Importance des données démographiques du point de vue des droits de la personne

Du point de vue des droits de la personne, les données sur l'âge sont importantes à plusieurs égards. En premier lieu, une grande partie de la population (35 %) a déjà au moins 45 ans et, de ce fait, court le risque d'être victime de discrimination fondée sur l'âge. Dans les années à venir, à mesure que la population vieillira, le nombre de personnes qui risquent d'être victimes de discrimination fondée sur l'âge dans les domaines d'intérêt social que couvre le *Code* augmentera. De plus, étant donné que le nombre de personnes de plus de 65 ans doublera et que le rapport de dépendance des personnes âgées montera en flèche, il se pourrait qu'il faille réexaminer la mise à la retraite obligatoire à 65 ans, qui n'est pas une forme de discrimination aux termes du *Code*. Le fait que 6 % des personnes âgées demeurent employées après avoir

131 *Ibid.* au par. 12.

132 Pour une critique de l'approche de la Cour suprême et de l'invocation présumée des stéréotypes au sujet de l'âge, voir, par exemple, les opinions dissidentes dans *McKinney* et dans *Stoffman*.

133 *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission)* c. *BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

atteint 65 ans est aussi très important, car dans le domaine de l'emploi, le *Code* n'offre de protection contre la discrimination fondée sur l'âge que jusqu'à 65 ans.

Enfin, les statistiques révèlent la nécessité de considérer la discrimination dans les domaines des services et des installations. Étant donné que 7 % des personnes âgées vivent en établissement et que les personnes âgées ont largement recours aux services de santé, il est important d'examiner les questions liées à la discrimination qui sont soulevées en matière de services et d'installations. Bien entendu, les personnes âgées ont aussi accès à d'autres types de services et d'installations.

Emploi

Il existe d'excellentes raisons justifiant le renversement des attitudes envers la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail. Tout d'abord, la population vieillit, et l'augmentation de l'espérance de vie permet de travailler plus longtemps de façon productive. Les études empiriques ne s'accordent pas sur le lien entre l'âge et le rendement au travail[134]. En deuxième lieu, la notion selon laquelle les personnes âgées accaparent une part du travail est une fausseté. Étant donné la grande différence dans la « valeur ajoutée » que les travailleuses et travailleurs âgés apportent par suite de l'expérience et des connaissances qu'ils ont acquises ainsi que de leurs réseaux, il n'est pas sûr que la stratégie consistant à « remplacer » les travailleuses et travailleurs âgés par des jeunes soit efficace, voire possible.

En ce qui concerne l'ensemble de la politique sociale, le fardeau imposé au système de revenus de retraite deviendra considérable lorsque la génération du baby-boom commencera à s'en prévaloir.[135]

Étant donné que le vieillissement au Canada est associé à une diminution des ressources financières et à une augmentation des problèmes de santé,[136] il existe des raisons impérieuses de garder les personnes désireuses de travailler dans la population active et, par conséquent, d'assurer qu'elles bénéficient de mesures de protection appropriées. La partie de ce document portant sur l'emploi met en lumière trois répercussions distinctes.

La première a trait à la retraite. La constitutionnalité des limites d'âge maximal semble bien établie, et le *Code* lui-même restreint la protection aux moins de 65 ans. Toutefois, des questions demeurent quant aux régimes de retraite anticipée qui visent, subtilement ou autrement, à réduire le nombre de personnes âgées dans la population active. La compression des effectifs invoquée comme défense a donc une incidence sur les enquêtes concernant les affaires de discrimination fondée sur l'âge. On ne devrait pas forcer les travailleuses et

---

134 N.C. Agarwal, « La retraite obligatoire et la Loi canadienne sur les droits de la personne », document de recherche présenté au Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en ligne: Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* <http://www.chrareview.org/pubs/retire1f.html>.

135 *Flexible Retirement, supra* note 11.

136 Voir Shone, *supra* note 59.

travailleurs âgés à quitter le marché du travail en se servant de programmes de « rajeunissement », peu importe qu'ils soient subtils ou soigneusement mis en oeuvre. Il serait donc utile de bénéficier d'outils d'enquête qui aideraient le personnel affecté aux droits de la personne à faire la distinction entre les mesures de compression motivées par des facteurs légitimes et celles qui sont motivées par des préjudices liés à l'âge.

Dans un domaine connexe, comme dans le cas de nombreux autres types d'affaires de discrimination au travail, les employeurs soulèvent fréquemment des problèmes liés au rendement ou d'autres raisons légitimes comme motifs de cessation d'emploi. Ces raisons peuvent être soulevées comme moyen de défense unique ou en combinaison avec la compression des effectifs invoquée comme justification. Bien qu'elles puissent être légitimes, elles tendent à neutraliser ou à minimiser l'incidence des éléments de preuve reposant sur la discrimination fondée sur l'âge. Il ne faut pas oublier qu'il suffit de prouver que la discrimination fondée sur l'âge est une des raisons justifiant la mesure, et non pas nécessairement la cause immédiate.[137]

Il conviendrait d'élaborer des stratégies pour traiter ce genre d'affaires. Elles pourraient comprendre l'analyse de circonstances courantes, telles que les suivantes :

- Cas où des travailleuses ou travailleurs en ont remplacé de plus vieux dans des fonctions semblables ou identiques;[138]
- Cas où la cote de rendement de travailleuses ou travailleurs âgés a chuté subitement sans explication au moment des compressions;
- Commentaires indiquant qu'il y a discrimination fondée sur l'âge;
- Documents ou notes de service laissant supposer qu'il y a discrimination fondée sur l'âge, p. ex. des annonces sur le « rajeunissement » des effectifs;
- Tendance vers l'élimination des travailleuses ou travailleurs les plus âgés;
- Rajeunissement marqué des effectifs après des compressions, auquel s'ajoute le fait que les descriptions de fonctions n'ont pas beaucoup changé ou que les nouveaux titulaires n'ont pas participé à des concours pour obtenir les postes;
- Incidence sur les travailleuses et travailleurs âgés, notamment du point de vue de l'âge, du salaire et des occasions d'obtenir des emplois comparables.

---

137 Dans l'affaire *Gadowsky*, [1981] 1 W.W.R. 647 (Alta.Q.B.).

138 Il n'est pas nécessaire que les travailleuses ou travailleurs plus jeunes soient beaucoup plus jeunes, pour autant que l'âge soit un facteur. Aux États-Unis, un travailleur de 56 ans, qui avait été remplacé par une personne de 40 ans, a obtenu gain de cause après avoir engagé des poursuites en vertu de la loi fédérale intitulée *Discrimination in Employment Act. O'Connor* c. *Consolidated Coin Caterers Corp.* 1996 US LEXIS 2168 (1er avril 1996).

Certaines administrations utilisent des modèles d'analyse statistique de l'effet défavorable. Il y aurait lieu d'examiner davantage ces outils pour déterminer s'ils peuvent aider la Commission à analyser les cas de compression des effectifs.

La troisième question a trait au vieillissement de la population active et au nombre de personnes qui continuent de travailler au-delà de 65 ans.[139] Il est difficile de justifier un programme législatif permettant la discrimination dans le domaine de l'emploi contre les personnes de plus de 65 ans qui continuent de travailler, en particulier dans les milieux non syndiqués où les autres formes de protection, telles que les procédures de règlement des griefs, sont inexistantes. En l'absence de protection législative liée à l'âge et en cette période où une grande partie du milieu du travail subit l'influence des nouvelles technologies de l'information, les travailleuses et travailleurs âgés – qui composent une proportion de plus en plus grande de la population active – semblent particulièrement vulnérables.

L'une des solutions envisageables consisterait donc à apporter à la loi une modification qui ne mettrait pas fin au droit d'un employeur d'imposer la retraite obligatoire à 65 ans, mais qui maintiendrait la protection des droits de la personne pour les employés qui continuent de travailler après avoir atteint l'âge de 65 ans.

L'Ontario ne serait pas la seule compétence canadienne à avoir reconnu les inégalités qu'entraîne le fait de limiter la protection des droits de la personne aux travailleuses et travailleurs de moins de 65 ans. En 1998, la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique proposait une modification d'une plus grande portée.[140] De plus, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a examiné la question de la retraite obligatoire comme moyen de défense en vertu de cette loi, y compris si la défense devrait tout simplement être éliminée dans les domaines de compétence fédérale. L'étude préparée pour le Comité de révision indique que la retraite obligatoire peut causer de graves problèmes, d'ordre financier ou autre, aux personnes âgées qui auraient continué de travailler si elles n'avaient pas été obligées de prendre leur retraite. L'effet négatif de la retraite sur les finances personnelles se fait particulièrement sentir chez les femmes et les personnes ayant immigré récemment. En raison de leurs antécédents professionnels, nombre de ces travailleuses et travailleurs n'ont peut-être pas un revenu suffisant provenant de leur régime de retraite, public ou privé, ou de leur REER.[141] Il est également à noter que le gouvernement des États-Unis a déjà adopté une loi qui fera progressivement passer l'âge de la retraite de 65 à 67 ans[142]. Cette mesure a nettement incité les autres compétences à réexaminer leurs politiques

---

139 Voir la section intitulée *Les personnes âgées et la population active*.

140 British Columbia Human Rights Commission, *Human Rights for the Next Millenium* 19 janvier 1998, en ligne: British Columbia Human Rights Commission <http://www.bchrc.gov.bc.ca>.

141 Tiré de *La retraite obligatoire et la Loi canadienne sur les droits de la personne*, note 134 ci-dessus.

142 « Public rejects idea of raising retirement age to save money », *Ottawa Citizen* (6 janvier 2000). En 2027, les Américains devront avoir 67 ans pour être admissibles à la sécurité sociale aux termes d'un programme qui fera graduellement passer l'âge de la retraite de 65 à 67 ans. Cet article indique que des sondages révèlent que

respectives relativement à la retraite obligatoire afin qu'elles correspondent davantage aux réalités sociales.

Services

Des niveaux de service inadéquats, en particulier dans le domaine des soins de santé, semblent résulter d'un système de santé axé sur la restructuration et sur l'investissement dans les soins actifs. Un tel système risque de moins bien répondre aux besoins des personnes âgées. Pour cette raison, la Commission pourrait communiquer avec le ministère de la Santé afin de s'enquérir des investissements dans les soins de moyenne et de longue durée, dans les établissements pour malades chroniques, dans la réadaptation et dans les soins prolongés complexes.

Une deuxième activité de promotion consisterait à communiquer avec le Collège des médecins et chirurgiens et avec l'Association médicale canadienne pour faire rapport de la discussion que contient le présent document et pour informer les médecins que la Commission a statué que le fait d'offrir des soins médicaux différents en raison de l'âge d'une personne constitue une forme de discrimination, sauf si les critères le justifiant sont raisonnables et véritables, compte tenu de la défense fondée sur les préjudices injustifiés. En outre, dans le cas de personnes âgées handicapées, la norme plus rigoureuse qu'impose l'article 17 du *Code* exigerait une adaptation des soins à la personne.

Troisièmement, la question du transport en commun est, de toute évidence, essentielle en ce qui concerne le mode de vie, l'autonomie et la dignité des personnes âgées. Il est donc recommandé que les principes adoptés par suite du présent document soient intégrés au rapport sur l'accessibilité du transport en commun produit par la Commission.

Logement

Les travaux de la Commission dans le domaine du logement et en ce qui concerne les handicaps devraient refléter les normes d'accessibilité et la norme élevée de la défense fondée sur les préjudices injustifiés établies dans les *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* de la Commission.

Dans les cas impliquant des plaignantes ou plaignants âgés, handicapés ou non, le personnel de la Commission devrait examiner les lignes directrices fournies par le Conseil consultatif national sur le troisième âge pour orienter ses enquêtes.

---

les Canadiennes et Canadiens sont fortement opposés à l'augmentation de l'âge auquel ils auront droit aux prestations de retraite. Il soulève l'exemple des États-Unis pour montrer que d'autres compétences commencent à réagir à l'évolution démographique.

Recommandations :

1. Promouvoir la modification du *Code* pour élargir la protection contre la discrimination fondée sur l'âge aux travailleuses et travailleurs de plus de 65 ans. En d'autres mots, le *Code* modifié continuerait de permettre aux employeurs d'imposer la retraite obligatoire à 65 ans, mais, lorsque les employeurs choisiraient de ne pas le faire, les travailleuses et travailleurs de plus de 65 ans pourraient porter plainte pour discrimination à cause de leur âge.

2. En tenant compte des résultats d'une consultation communautaire, formuler un énoncé de politique publique sur l'âge dont les principes directeurs soient l'indépendance, la participation, les soins, l'épanouissement personnel et la dignité.

3. En tenant compte des résultats d'une consultation communautaire, formuler un énoncé de politique publique sur les services aux personnes âgées qui porte sur les motifs prévus dans le *Code*. Inciter le ministère du Travail à inclure des dispositions sur les services aux personnes âgées dans toute révision apportée à la législation sur les normes d'emploi.

4. Considérer les conséquences des décisions prises en vertu de l'article 14 du *Code* et de la *Loi* en ce qui concerne les programmes qui procurent des avantages aux personnes avant qu'elles aient atteint 65 ans.

5. Examiner les recommandations sur la conception d'environnements sans obstacles formulées par le Conseil consultatif national sur le troisième âge et par d'autres organismes afin de les intégrer aux politiques sur le logement.

6. Intégrer les principes énoncés dans le présent document au rapport de la Commission portant sur l'accessibilité du transport en commun en Ontario.

7. Reconnaître les conséquences du motif de l'âge en combinaison avec d'autres motifs impliquant des désavantages structurels ou sociaux, notamment les handicaps et le sexe, et intégrer ces principes aux politiques à venir.

8. Élaborer des outils d'analyse qui permettront au personnel de la Commission de faire la distinction entre la discrimination fondée sur l'âge et des mesures légitimes de compression des effectifs ou de rendement.

9. Assurer le suivi des délibérations et des recommandations de la Table ronde sur la prévention des mauvais traitements à l'endroit des personnes âgées.